

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع: .....

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: القانون الخاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

## تنظيم القانوني للعمل في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الخاص

تحت إشراف الأستاذة:

- بلحمزي فهيمة

الشعبة: الحقوق

من إعداد الطالب:

- بوروية محمد

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ.....كعبيش بومدين.....رئيساً

الأستاذة..... بلحمزي فهيمة.....مشرفاً مقرر

الأستاذة.....مهدي نوال.....مناقشاً

السنة الجامعية: 2025/2024

نوقشت يوم: 2025/06./12



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم



كلية الحقوق و العلوم السياسية  
مصلحة التبرصات

## تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية في إنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد: سيورور سيورور ..... الصفة: طالب .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 153214365 .. والصادرة بتاريخ: 03.02.2017 ..

المسجل بكلية: العلوم السياسية ..... قسم: تجارتها .....

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

التنظيم القانوني للعلاقات العمل في ظل التطورات التكنولوجية

.....  
التاريخ: 02 JUL 2025

أصريح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية  
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

إمضاء المعني

[Signature]

التاريخ: 02 JUL 2025  
نظرا لشرعية الإمضاء  
السيء: سيورور سيورور  
صياغة في: 02 JUL 2025  
عن رئيس المجلس الشعبي البلدي  
وبالتفويض منه  
إمضاء: بلعظم مكي

\* ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



# الإهداء

أهدي هذا العمل إلى أعز ما يملك الإنسان في هذه الدنيا إلى ثمرة نجاحي إلى من أوصى بهما  
الله سبحانه وتعالى :

" وبالوالدين إحسانا " سورة الإسراء - الآية 23

إلى الشمعة التي تحترق من أجل أن تضئ أيامي إلى من ذاقت مرارة الحياة وحلوها، إلى قرّة  
عيني وسبب نجاحي وتوفيقي في دراستي إلى

"أمي باتول "

أطل الله في عمرها

إلى الذي أحسن تربيّتي وتعليمي وكان مصدر عوني ونور قلبي وجلاء حزني ورمز عطائي  
ووجهني نحو الصلاح والفلاح إلى

"أبي بلقاسم "

أطل الله في عمره

إلى أخواتي وجميع أفراد عائلتي

إلى أستاذتي " بلحمزي فاهيمة " و جميع الأساتذة الأجلاء الذين أضاءوا طريقي بالعلم

وإلى كل أصدقاء الدراسة و العمل ومن كانوا برفقتي أثناء إنجاز هذا البحث إلي كل هؤلاء  
وغيرهم ممن تجاوزهم قلبي ولن يتجاوزهم قلبي أهدى ثمرة جهدي المتواضع

# شكر وتقدير

- الحمد لله على توفيقه وإحسانه، والحمد لله على فضله وإنعامه، والحمد لله على جوده وإكرامه، الحمد لله حمدا يوافي نعمه ويكافئ مزيده

أشكر الله عز وجل الذي أمدني بعونه ووهبني من فضله ومكنني من إنجاز هذا العمل ولا يسعني إلا أن أتقدم بشكري الجزيل إلى كل من ساهم في تكويني وأخص بالذكر أستاذتي الفاضلة

**" بلحمزي فاهيمة "**

الذي تكرمت بإشرافها على هذه المذكرة ولم تبخل عليا بنصائحها الموجهة لخدمتي

فكانت لي نعم الموجهة والمرشدة

كما لا يفوتني ان أشكر أعضاء لجنة المناقشة المحترمين الذين تشرفت لمعرفتهم وتقبيهم لمجهوداتي

كما أشكر كل من قدم لي يد العون والمساعدة ماديا أو معنويا من قريب أو بعيد

إلى كل هؤلاء أتوجه بعظيم الامتنان وجزيل الشكر المشفع بأصدق الدعوات .

مقدمة

شهد العالم خلال العقود الأخيرة ثورة تكنولوجية غير مسبوقه شملت مختلف مناحي الحياة، وكان لقطاع العمل النصيب الأوفر من آثارها، سواء من حيث آليات الأداء، أو أشكال العلاقة بين العامل وصاحب العمل، أو من حيث طبيعة الوظائف نفسها. فقد أدت التطورات التكنولوجية الحديثة — كالأتمتة، والذكاء الاصطناعي، والعمل عن بعد، والمنصات الرقمية — إلى إحداث تغييرات جذرية في أنماط التشغيل التقليدية، وأبرزت تحديات قانونية جديدة تتطلب تدخلاً تشريعياً وتنظيماً سريعاً ومنتكيفاً.

إن التحول الرقمي في بيئة العمل أفرز أشكالاً جديدة للعلاقات المهنية، مثل "العمل المرن"، و"العمل عن بُعد"، و"العمل عبر المنصات الرقمية" (مثل أوبر، وأمازون، وفري لانسر)، وهو ما جعل القواعد القانونية التقليدية التي وُضعت في سياق اقتصادي وصناعي قديم، غير قادرة في كثير من الأحيان على استيعاب هذه التحولات المتسارعة. الأمر الذي يثير تساؤلات عميقة حول مدى ملاءمة التشريعات الحالية لحماية الحقوق الأساسية للأطراف المتعاقدة، وضمان الحد الأدنى من الأمان الوظيفي، وتوفير الحماية الاجتماعية للعمال في البيئات الرقمية.

من هنا، أصبح من الضروري إعادة النظر في الإطار القانوني المنظم لعلاقات العمل، سواء من خلال تكييف القوانين الحالية أو وضع قواعد جديدة تراعي خصوصية العمل في العصر الرقمي، بما يضمن التوازن بين تشجيع الابتكار وحماية الحقوق الأساسية للعمال. كما أن هذه المستجدات تفرض على المشرع مسايرة التحولات التقنية، سواء على المستوى الوطني أو الدولي، لضمان مواكبة سوق الشغل لهذه التحولات، وتفاذي أي فراغ قانوني قد يُستغل بشكل يضر بالأطراف الأضعف في العلاقة التعاقدية.

عرف سوق العمل في الجزائر، كما هو الحال في باقي دول العالم، تحولات عميقة نتيجة التطورات التكنولوجية المتسارعة، التي مست مختلف القطاعات الاقتصادية والإدارية. فقد أدت الثورة الرقمية إلى بروز أنماط جديدة من العمل مثل العمل عن بعد، العمل عبر المنصات الإلكترونية، العمل المرن، والعمل غير المادي، مما طرح إشكالات قانونية وتنظيمية تتعلق أساساً بمدى قدرة التشريعات الوطنية على مواكبة هذه التغيرات، وضمان حماية حقوق العمال في ظل بيئة عمل تتسم بالديناميكية وعدم الاستقرار.

في الجزائر، لا يزال الإطار القانوني المنظم لعلاقات العمل يستند في مجمله إلى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، وهو قانون وُضع في سياق اقتصادي تقليدي، يقوم على العلاقة الثابتة بين العامل ورب العمل داخل فضاء مهني مادي

ورغم محاولات السلطة التنفيذية لمواكبة بعض الجوانب من هذه التحولات — لا سيما من خلال المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 26 ماي 2020 المتعلق بتأطير العمل عن بعد في المؤسسات العمومية في ظل جائحة كوفيد-19 — إلا أن هذه النصوص تبقى ذات طابع ظرفي وإداري، ولا ترقى إلى مستوى التنظيم القانوني الصريح والمستدام.

إن التحدي المطروح أمام المشرع الجزائري لا يتمثل فقط في تقنين الأنماط الجديدة للعمل، وإنما كذلك في ضمان مبادئ الحماية الاجتماعية، والمساواة، والحق في الراحة والتكوين، والسلامة المهنية في بيئة رقمية تتسم أحياناً بانعدام الاستقرار والتبعية الاقتصادية المقنعة.

وانطلاقاً من هذا الواقع، فإن دراسة "التنظيم القانوني للعمل في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة في النظام الجزائري" تكتسي أهمية كبرى، من أجل تسليط الضوء على

الفراغات القانونية، وتحليل مدى استجابة الإطار التشريعي الحالي لمتطلبات العصر الرقمي، واستشراف سبل تطويره بما يضمن توازن العلاقة الشغلية وحقوق الطرفين في البيئة الجديدة.

## أهمية الموضوع

تتبع أهمية دراسة موضوع التنظيم القانوني للعمل في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة في النظام الجزائري من عدة جوانب عملية وقانونية واجتماعية، تجعل من هذا البحث مساهمة علمية ضرورية في ظل التحولات المتسارعة التي تعرفها بيئة العمل،

## أسباب اختيار الموضوع

جاء اختيار موضوع "التنظيم القانوني للعمل في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة في النظام الجزائري" يشكل الموضوع استجابة واقعية للتحولات العميقة التي يشهدها سوق العمل نتيجة الثورة الرقمية والاعتماد المتزايد على التكنولوجيا الحديثة في أداء الوظائف.

بالرغم من التغيرات الحاصلة، لا يزال القانون الجزائري للعمل يعتمد على تصورات تقليدية لعلاقة العمل، دون أن يتطرق صراحة إلى العمل عن بُعد، والعمل الرقمي، والعمل الحر عبر الإنترنت، مما يطرح إشكاليات قانونية هامة تستدعي الدراسة.

## أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف القانونية والحقوقية، يمكن تلخيصها على النحو الآتي:

تحديد الإطار القانوني المنظم لعلاقات العمل في الجزائر، وتحليل مدى قدرته على استيعاب أشكال العمل الجديدة التي أفرزتها التكنولوجيا الحديثة.

بيان أثر التطورات التكنولوجية على طبيعة علاقة العمل، وما صاحبها من تحوّل في مفهوم "العامل" و"رب العمل" و"مكان العمل".

تقييم مدى فعالية القوانين الجزائرية في حماية الحقوق الأساسية للعمال

لإشكالية التي سوف نعتد عليها

**إلى أي مدى واكب التنظيم القانوني للعمل التطورات التكنولوجية ؟**

و ما مدى فعاليته في تحقيق التوازن بين حقوق العمال و تشجيع الابتكار الرقمي في بيئة العمل؟؟

ومن هنا نطرح الإشكالية

**إلى أي مدى واكب التنظيم القانوني للعمل التطورات التكنولوجية ؟**

و ما مدى فعاليته في تحقيق التوازن بين حقوق العمال و تشجيع الابتكار الرقمي في

بيئة العمل؟؟

**المنهج المتبع**

**المنهج المتبع في الدراسة**

من أجل الإحاطة بجوانب موضوع التنظيم القانوني للعمل في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة في النظام الجزائري، تم اعتماد المنهج التحليلي يعد المنهج الأساسي في هذه الدراسة، حيث تم الاعتماد عليه لتحليل النصوص القانونية الجزائرية ذات الصلة بعلاقات العمل، لا سيما: القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل؛ النصوص التنظيمية المكملة له؛ القوانين ذات العلاقة مثل قانون الضمان الاجتماعي، والتوجيهات المتعلقة بالرقمنة.

تم تحليل هذه النصوص من أجل الوقوف على مدى استجابتها لمتطلبات سوق العمل الحديث، ومدى قدرتها على تنظيم العلاقات الجديدة الناشئة بفعل التكنولوجيا.

وأما المنهج الوصفي اعتمد عليه الباحث في رصد وتحليل الظاهرة محل الدراسة، أي واقع العمل في الجزائر في ظل التكنولوجيا الحديثة، من خلال وصف أنماط العمل الجديدة، والمشكلات القانونية التي تواجه العمال وأرباب العمل على السواء.

تم تقسيم الدراسة إلى فصلين :

الفصل الأول بعنوان الإطار النظري للتنظيم القانوني للعمل حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين المبحث الأول بعنوان مفهوم قانون العمل ، وفي المبحث الثاني إلى التنظيم القانوني لعلاقات العمل التقليدية

أما الفصل الثاني سنتطرق فيه اثر التكنولوجيا الحديثة على تنظيم علاقات العمل في المبحث الأول سنتطرق مفهوم العمل بالتكنولوجيا الحديثة على تنظيم علاقات العمل

، وفي المبحث الثاني سنتطرق إلى آثار عقد العمل بالتكنولوجيا الحديثة

وفي الأخير أنهينا هذا البحث بخاتمة تتضمن مجموعة من النتائج والتوصيات التي توصلنا لها من خلال هذه الدراسة.

# الفصل الأول

## الإطار النظري للتنظيم القانوني للعمل

**تمهيد :**

يعد التنظيم القانوني للعمل من المواضيع الأساسية التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بكافة مجالات النشاط البشري، إذ يشمل القواعد القانونية التي تنظم العلاقات بين الأفراد والمؤسسات في سياق العمل. يعمل هذا الإطار على ضمان حقوق وواجبات كل من صاحب العمل والعامل، مما يساهم في خلق بيئة عمل عادلة ومتوازنة تضمن تحقيق العدالة الاجتماعية واستقرار العلاقات المهنية.

يتناول هذا الفصل الإطار للتنظيم القانوني للعمل من خلال استعراض تطور التشريعات العمالية على مستوى العالم وداخل الدول المختلفة، مع التركيز على القوانين المتعلقة بالحقوق العمالية، وتحديد المسؤوليات التي تقع على عاتق الأطراف المعنية. كما يتم تسليط الضوء على الأبعاد المختلفة التي يشملها التنظيم القانوني للعمل، بما في ذلك الأطر القانونية الدولية مثل اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وكذلك التشريعات المحلية التي تنظم العمل في إطارها الوطني.

من خلال هذا الفصل، يسعى الباحث إلى تقديم رؤية شاملة حول كيفية تنظيم العمل من الناحية القانونية، مع التأكيد على أهمية تحديث القوانين بما يتلاءم مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي تطرأ على سوق العمل.

## المبحث الأول : مفهوم قانون العمل

يعتبر قانون العمل أحد فروع القانون العام التي تهتم بتنظيم العلاقات التي تنشأ بين الأفراد في إطار العمل، سواء كانوا من أصحاب العمل أو العمال. يتناول هذا المجال الحقوق والواجبات التي تترتب على الطرفين أثناء فترة التعاقد، بما في ذلك تنظيم ساعات العمل الأجور، الراحة، التأمينات الاجتماعية، وحماية حقوق العمال.

في الجزائر، يتم تنظيم قانون العمل من خلال مجموعة من النصوص التشريعية التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين حقوق العمال وواجبات أصحاب العمل، وضمان حماية فئات العمال المختلفة في سوق العمل<sup>1</sup>.

ويشكل القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الذي تم تعديله وتحسينه في عدة مناسبات، الإطار الأساسي الذي ينظم هذه العلاقات. يسعى المشرع الجزائري من خلال هذه التشريعات إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وحماية حقوق العامل، مع مراعاة التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي يواجهها المجتمع الجزائري. كما يتم تحديد حقوق العمال في مختلف القطاعات، مع مراعاة طبيعة الأعمال وظروف العمل التي قد تكون متفاوتة بين الصناعات أو بين العمل الحضري والريفي.

يتناول هذا المبحث عرضاً لمفهوم قانون العمل في الجزائر من خلال دراسة أبرز النصوص القانونية التي تنظم هذا المجال، مع التركيز على الحقوق الأساسية للعمال في التشريعات الجزائرية مثل الحق في العمل، الحق في الأجر العادل، الحق في التأمينات الاجتماعية، وحماية العمل من استغلال أرباب العمل.

من خلال هذا المبحث، نهدف إلى تقديم نظرة شاملة عن الطبيعة القانونية لقانون العمل في الجزائر، من خلال تسليط الضوء على الأسس التشريعية التي قام عليها، ومدى تأثير هذه

<sup>1</sup> - قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل (ج ر رقم 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990)

التشريعات في تنظيم علاقات العمل وضمان حقوق العمال في إطار النمو الاقتصادي والاجتماعي في البلاد.

### المطلب الأول تعريف قانون العمل

اختلفت تسميات قانون العمل بالنظر إلى دور و أهمية هذا القانون سواء لدى الفكر الرأسمالي أو الفكر الاشتراكي ، فهناك من سماه بالتشريع الصناعي أو القانون الصناعي الذي كان يطبق على عمال القطاع الصناعي في المراحل الأولى للثروة الصناعية ، و هناك من سماه بالقانون الإجتماعي ...إلخ<sup>1</sup>.

و قد إستقر الفقه و التشريع حديثا على تسميته بقانون العمل ، و هو الإصطلاح الأكثر شمولاً و تعبيراً عنه<sup>2</sup>.

و قد اختلف الفقه في هذه التسميات بالنظر لأهمية و دور و مهمة هذا القانون لدى كلا الفقهاء الإشتراكيين و الرأسماليين<sup>3</sup>.

و في هذا الشأن يرى البعض من الفقهاء الفرنسيين بأن قانون العمل ليس بالتقنين المثالي للعدالة الإجتماعية الذي يمكن تقييده ضمن قائمة القوانين

إلا أن الحياد الذي يعرف به هذا القانون في النظام الرأسمالي لا يجعله قانوناً فارغاً من أي محتوى إلزامي ، إذ كثيراً ما يحتوي على بعض الأحكام القانونية الملزمة ، التي تهدف للحد من الصراع القائم بين مالكي وسائل الإنتاج ( أصحاب العمل ) و مالكي قوة العمل ( العمال ) ، مما يجعله قانوناً توفيقياً بين هؤلاء و أولئك<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - أحمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - مبادئ قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 59  
<sup>2</sup> - جلال مصطفى القرشي " شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية " ج 1 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1984 ، ص ص 10 ، 11

<sup>3</sup> - أحمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - مبادئ قانون العمل - " ، مرجع سابق ، ص 60

<sup>4</sup> - أحمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - مبادئ قانون العمل ، مرجع سابق، ص 60

و هناك من الفقهاء من عرفه على أنه " مجموعة من القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص آخر من أشخاص القانون الخاص تحت إدارته و إشرافه مقابل أجر<sup>1</sup>.

و عرفه آخر على أنه " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية و الجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص آخرين تحت سلطتهم و إشرافهم مقابل أجر<sup>2</sup>.

و المؤكد أن تعريف قانون العمل يجب أن يتضمن من حيث محتواه القواعد القانونية و التنظيمية بالإضافة إلى الاتفاقات الجماعية و نظم العمل الداخلية ، و من حيث مجال تطبيقه فإنه يطبق على مختلف العمال في مختلف المجالات ( صناعة ، تجارة ، خدمات ) لإقطاع الوظيف العمومي أو القطاعات المستثناة بنص صريح ، بالإضافة إلى كل ذلك فإن قانون العمل يجب يمتد بتعريفه إلى كل ما له يمتد إلى كل ما له علاقة بالعامل من حيث حياته المهنية و الاجتماعية بعد نهاية علاقة العمل

### الفرع الأول: تعريفه قانون العمل

يُعد قانون العمل فرعاً من فروع القانون الخاص، يُعنى بتنظيم العلاقة بين العمال وأرباب العمل، سواء تعلق الأمر بعقود العمل الفردية أو الجماعية، وبالشروط التي تحكم تنفيذها وإنهائها، فضلاً عن تحديد الحقوق والالتزامات المتبادلة بين الطرفين<sup>3</sup>.

وقد عرفه بعض الفقهاء على أنه: "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الناشئة عن العمل الذي يقوم به شخص لحساب شخص آخر وتحت سلطته مقابل أجر"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - هيثم محمد المصاورة " المنتقى في شرح قانون العمل - دراسة مقارنة بالقانون المدني - دار الحامد للنشر و التوزيع ، الأردن 2008 ، ص 20

<sup>2</sup> - حسين عبد اللطيف حمدان " قانون العمل - دراسة مقارنة - منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان 2009 ، ص 27

<sup>3</sup> - د. عبد الحميد بوشنافة، "الوجيز في قانون العمل الجزائري"، دار هومة، الجزائر، ص. 13-17.

<sup>4</sup> - د. عبد الحميد بوشنافة، "الوجيز في قانون العمل الجزائري"، دار هومة، الجزائر، 2017، د. أحمد حسن البرعي، "قانون

العمل"، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص. 12. ص. 15.

ويتميّز قانون العمل عن غيره من القوانين بأنه يكرّس مبدأ حماية الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، أي العامل، كما يتضمن قواعد أمرّة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، حرصاً على تحقيق العدالة الاجتماعية والاستقرار المهني<sup>1</sup>..

يُعتبر قانون العمل أحد الفروع الحديثة نسبياً في المنظومة القانونية، وقد نشأ استجابة لتطور العلاقة بين العامل ورب العمل، وما أفرزته من اختلالات فرضت تدخّل المشرع لتقنين إطار يحكم هذه العلاقة ويكفل التوازن فيها، لا سيما في ظل ظروف العمل الصناعية والاقتصادية المتغيرة

### أولاً: التعريف الفقهي لقانون العمل

عرّفه الفقه القانوني بأنه "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الناشئة عن العمل التابع المأجور بين العمال وأرباب العمل". ويتميّز قانون العمل عن القوانين المدنية بأنه يقوم على علاقات غير متكافئة اقتصادياً، مما يستدعي الحماية القانونية لفئة العمال<sup>2</sup>.

### ❖ ثانياً: التعريف التشريعي لقانون العمل

لا يقدّم غالباً التشريع تعريفاً صريحاً لقانون العمل كمصطلح، بل يُترك الأمر للفقه. غير أن مضمون النصوص القانونية يسمح باستخلاص نطاقه. فمثلاً في القانون الجزائري، ينص القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل على تنظيم علاقة العمل الفردية، الجماعية، والحقوق والواجبات المرتبطة بها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit du travail, Dalloz, 2019, p. 3

<sup>2</sup> - Smith, I.T., & Baker, A., Employment Law, Oxford University Press, 2018, p. 5

<sup>3</sup> - د. عبد المجيد معروف، "قانون العمل الجزائري"، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، ص. 23-26.

## ❖ نص قانوني جزائري:

المادة 2 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

## ❖ نص قانوني مصري:

المادة الأولى من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.<sup>1</sup>

## ❖ نص قانوني فرنسي:

المادة L.1111-1 من Code du travail الفرنسي تُحدّد مجال تطبيق قانون العمل.<sup>2</sup>

## ثالثاً: نطاق تطبيق قانون العمل

يشمل قانون العمل جميع القواعد المنظمة للعمل التابع في القطاعين العام والخاص، ويتناول عدة جوانب مثل عقود العمل، الأجور، ظروف التشغيل، الصحة والسلامة المهنية، وتسوية منازعات العمل. كما يمتد ليشمل العلاقات الجماعية كالنقابات والمفاوضات الجماعية.

## الفرع الثاني: نشأة قانون العمل

تُعد نشأة قانون العمل نتيجة طبيعية لتطور الحياة الاقتصادية والاجتماعية في ظل النظام الرأسمالي، وما تبع ذلك من تغيّرات جوهرية مست حقوق العمال وعلاقات الشغل، مما استوجب تدخل التشريع لضبط هذه العلاقة وتنظيمها على نحو يحقق التوازن بين أطرافها.<sup>3</sup>

## أولاً: النشأة التاريخية لقانون العمل في أوروبا

ظهرت بذور قانون العمل خلال القرن التاسع عشر في أوروبا، كنتيجة مباشرة للثورة الصناعية، حيث كانت العلاقات بين العمال وأرباب العمل تخضع للقواعد العامة في القانون

<sup>1</sup> - د. محمد عبد العال، "شرح قانون العمل المصري"، دار الفكر العربي، القاهرة، 2009، ص. 19-22.

<sup>2</sup> - J. Pélissier, Droit du travail, Dalloz, 2019, p. 8-12.

<sup>3</sup> - Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit du travail, Dalloz, 2019, p. 27-35.

المدني، والتي تقوم على مبدأ المساواة التعاقدية، دون مراعاة الفوارق الواقعية والاقتصادية بين الطرفين.

وقد عرفت إنجلترا وفرنسا بداية التشريع العملي لقانون العمل من خلال قوانين تنظيم ساعات العمل، تشغيل النساء والأطفال، والتأمين ضد الحوادث. ففي فرنسا، صدرت قوانين عمل مهمة مثل قانون 1841 الذي ينظم تشغيل الأطفال في المصانع، وقانون 1898 بشأن تعويض حوادث العمل<sup>1</sup>.

### ثانيًا: نشأة قانون العمل في مصر

في مصر، بدأت ملامح قانون العمل بالظهور مع تأسيس عدد من النقابات العمالية في أوائل القرن العشرين، وتدخل الدولة تدريجيًا لتنظيم علاقات العمل. وقد تم تقنين أول قانون عمل متكامل في مصر بصدور قانون رقم 91 لسنة 1959، والذي تم إلغاؤه لاحقًا وإعادة تنظيمه في قوانين لاحقة، وصولًا إلى قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.<sup>2</sup>

### ثالثًا: نشأة قانون العمل في الجزائر

في الجزائر، كانت بداية قانون العمل متأثرة بالقوانين الفرنسية، خاصة خلال فترة الاستعمار، حيث كانت النصوص المعمول بها تطبق على الجزائريين بنوع من التمييز. وبعد الاستقلال، سعت الدولة الجزائرية إلى إصدار قوانين تُراعي خصوصية المجتمع وسوق العمل الوطني.

وقد صدر أول نص شامل ينظم علاقات العمل في الجزائر في إطار الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975، ثم تم إلغاؤه لاحقًا ليصدر قانون رقم 90-11 المؤرخ في

1 - د. عبد الحميد بوشنافة، "الوجيز في قانون العمل الجزائري"، دار هومة، الجزائر، ص. 13-17.

2 - د. أحمد حسن البرعي، "قانون العمل"، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص. 42-50.

21 أبريل 1990، الذي يعد المرجعية الأساسية في علاقات العمل، وتم تعديله وتحيينه عدة مرات<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني : خصائص و مصادر قانون العمل

يعد قانون العمل أحد الفروع القانونية المهمة التي تهتم بتنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل، ويتميز هذا القانون بعدد من الخصائص التي تميزها عن باقي فروع القانون. كما أن له مصادر متعددة تشكل الإطار القانوني الذي يستند إليه في تنظيم هذه العلاقات. يهدف هذا المطلب إلى توضيح أهم خصائص قانون العمل وكذلك مصادره التي تشمل مجموعة من القواعد القانونية المستمدة من مختلف الأنظمة التشريعية والاتفاقيات الدولية.

### الفرع الأول : خصائص قانون العمل

يُعد قانون العمل فرعاً متميزاً من فروع القانون الخاص، حيث نشأ استجابة للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية التي فرضتها الثورة الصناعية، والتي أدت إلى ضرورة حماية فئة العمال باعتبارها الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية. فبعكس القوانين التقليدية التي تستند إلى مبدأ المساواة بين الأطراف، يتميز قانون العمل بطبيعته الحمائية، ويسعى لتحقيق التوازن بين مصلحة العامل وصاحب العمل في إطار من العدالة الاجتماعية.

وتتجلى خصائص قانون العمل في كونه قانوناً ديناميكياً يتطور بتطور أوضاع سوق الشغل والعلاقات المهنية، كما يتسم بتداخله مع القواعد الآمرة، ويحتوائه على آليات مرنة تسمح بتعديل شروط العقد، مراعاة لظروف العمل المتغيرة. ومن هذا المنطلق، يفرض قانون العمل نمطاً قانونياً خاصاً يخرق في بعض الأحيان المبادئ التقليدية للقانون المدني، ويؤسس لخصوصية قانونية فريدة.

<sup>1</sup> - د. عبد المجيد معروف، "قانون العمل الجزائري"، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، ص. 21-28.

وعليه، فإن دراسة خصائص قانون العمل تعد ضرورية لفهم الفلسفة التي تحكم هذا الفرع القانوني، وتميّزه عن باقي الفروع الأخرى، سواء من حيث قواعده الموضوعية أو إجراءاته التنظيمية أو وظيفته الاجتماعية.

### أولاً: قانون العمل حديث النشأة

سبقت الإشارة إلى أن قانون العمل كانت بداية ظهوره في الجزائر سنة 1971 بصدور الأمر رقم 74/71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات<sup>1</sup>.

### ثانياً: يتميز قانون العمل بمرونة النصوص

حيث جاءت نصوصه سريعة التطور والتكيف مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي، على خلاف نصوص القانون المدني مثلا التي تتميز بالثبات والاستقرار<sup>2</sup>.

لذلك لاحظنا في معرض الكلام عن تطور قانون العمل، كيف تعرض هذا الأخير إلى العديد من التعديلات منذ سنة 1971 أي تاريخ صدور الأمر 71/74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، وإلى غاية صدور القانون 90/11 وما عرفه هذا الأخير أيضا من تعديلات سبقت الإشارة إليها.

### ثالثاً: يتميز قانون العمل بذاتية المصدر

يعتبر قانون العمل ذاتي المصدر مقارنة مع معظم فروع القانون الأخرى، إذ يجد مصدره فضلا عن النصوص القانونية في أحكام ذات طابع اتفاقي، حيث تعتبر الاتفاقيات الجماعية

<sup>1</sup> - للمزيد بشأن مضمون هذا التعديل يرجع إلى عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 244 وما بعدها.

<sup>2</sup> - اد أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 1، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص 32

التي تبرمها النقابات والاتحادات المهنية مع أصحاب العمل مصدرا أساسيا لقانون العمل، يستقي منها هذا الأخير العديد من الأحكام التي تصب في مصلحة العامل<sup>1</sup>.

#### رابعا: يتميز قانون العمل بصيغته الآمرة

تعتبر قواعد قانون العمل من النظام العام الاجتماعي لذلك جاءت بصيغة أمرة لا يجوز مخالفتها، والدليل على ذلك تلك الجزاءات التي رتبها المشرع على مخالفتها، تتراوح ما بين الغرامات والحبس"، ومن أمثلة هذه القواعد ما نصت عليه المادة 140 من قانون 90/11 بقولها: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة وفي حالة العود يمكن إصدار عقوبة الحبس تتراوح من الفقرة السابقة"<sup>2</sup>. يوم إلى شهرين دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها

#### خامسا: الانتقال من النظام اللائحي إلى النظام التعاقدية

سبق وأن أشرنا في معرض تطور قانون العمل في الجزائر، إلى أن هذا الأخير عرف مرحلتين مختلفتين، المرحلة الأولى (التوجه الاشتراكي) الممتدة من فترة ما بعد الاستقلال إلى غاية صدور دستور 1989، حيث ساد خلالها اعتماد النظام اللائحي القائم على تدخل الدولة المطلق في تنظيم علاقات العمل في القطاعين الخاص والعام، أما المرحلة الثانية (التوجه الليبرالي) في ظل إصلاحات دستور 89، حيث عرفت تطبيق النظام التعاقدية أو التفاوضية، الذي جاء لمسايرة نظام اقتصاد السوق، والذي استوجب انسحاب الدولة من تنظيمها المطلق لعلاقات العمل إلا في المسائل الضرورية التي تقتضي حماية العامل، ومن ثم فسحت المجال

<sup>1</sup> - د بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 27.

<sup>2</sup> - د بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، نفس الموضوع.

للعمال أو ممثليهم النقابيين تنظيم علاقاتهم المهنية مع مستخدميهم بواسطة الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني : مصادر قانون العمل

تتمثل مصادر قانون العمل في مصادر داخلية من نصوص قانونية و تنظيمية كالدستور و النصوص و القواعد التشريعية و النصوص التنظيمية و الأحكام القضائية ، و أخرى مصادر خارجية تتمثل في المعاهدات و الإتفاقيات الدولية و ما يصدر عن المنظمات الدولية .

أ - المصادر الداخلية الرسمية : و تأتي ترتيبا وفق مبدأ تدرج القوانين حسب ما يلي :

#### 1- المبادئ الدستورية

تضمنت الدساتير الجزائرية المتعاقبة دستور 1976 دستور 1989 و و من بعدهما الدستور الحالي 1996 العديد من المبادئ والأحكام الأساسية لقانون العمل ، مثل الحق في العمل ، الحق في الحماية و الأمن و النظافة ، الحق في الراحة ، الحق في الضمان الإجتماعي الحق النقابي ، و حق الإضراب<sup>2</sup>.

و عليه فإن الأحكام والمبادئ العامة الواردة في الدستور تمثل الإطار العام المحدد و الموجه لمضمون الأحكام والنصوص القانونية و التنظيمية للعمل ، سواء عند إنشائها أو تعديلها أو إلغائها ، و هو ما تجسد في التشريع الجزائري ، و يمثل المجلس الدستوري في ذلك الجهاز العام الذي يضمن مطابقة هذه الأحكام والنصوص ، و خاصة منها ما تعلق بالحقوق

<sup>1</sup> - ونظرا لدور القضاء في مجال تشريع العمل حيث أنشأ العديد من القواعد القانونية نظرا لخلو التشريع من العديد من القواعد المنظمة للعديد من المسائل الاجتماعية، فقد اعتبر جانب من الفقه الأحكام القضائية مصدرا رسميا له أيضا في بعض الحالات على النحو الذي سيأتي.

<sup>2</sup> - المواد 69 ، 70 ، 71 من دستور 1996 ( ج ر رقم 76 المؤرخة في 8/12/1996 ) المعدل ب القانون 02/03 المؤرخ في 10/04/2002 ( ج ر رقم 25 المؤرخة في 14/4/2002 ) ، و القانون رقم 08/19 المؤرخ في 15/11/2008 ( ج ر رقم 63 المؤرخة في 16/11/2008 ) و القانون رقم 16/01 المؤرخ في 06/03/2016 ( ج ر رقم 14 المؤرخة في 7/3/2016 )

الأساسية المرتبطة بعلاقات العمل بالمبادئ الدستورية ، و ذلك عن طريق الآراء و القرارات التي يصدرها بشأن مدى إتساقها معها <sup>1</sup>.

## 2 - النصوص و القواعد التشريعية

و تتمثل في القوانين التي تصدر عن الهيئة التشريعية - البرلمان - تطبيقا لأحكام الدستور بإعتبارها من الميادين التي يشرع فيها و من بينها ما يخص قانون العمل و الضمان الاجتماعي و ممارسة الحق النقابي <sup>2</sup>.

## 3 - النصوص و الأحكام التنظيمية :

تعتبر النصوص التنظيمية ( مراسيم ، قرارات ، تعليمات ) التي تختص بها الهيئات التنفيذية من بين الوسائل الأكثر مرونة و الأكثر فعالة لعجز النصوص التشريعية على تنظيم كل ما يخص علاقات العمل ( مسائل تقنية و عملية ) ، كما هو الشأن بالنسبة لتنظيم منازعات العمل و الأحكام التنظيمية الخاصة بمجال الوقاية الصحية و الأمن في محيط العمل و كذلك القوانين الأساسية الخاصة لبعض الفئات من العمال و غيرها من المجالات الأخرى و هو المجال التنظيمي الذي يعود لوزير الأول و هيئته و هو الذي يتولى عملية التوقيع على المراسيم التنفيذية<sup>3</sup> و تنفيذ الأوامر الرئاسية الصادرة عن رئيس الجمهورية <sup>4</sup>.

4 - الأحكام القضائية : يلعب القضاء من خلال الأحكام والقرارات دورا هاما في تطبيق القانون و تفسيره و إستكمال النقص الذي يشوب بعض قواعده ، و ترسيخ بعض المبادئ و الأحكام التي كثيرا ما تتحول بعد حيازتها لحجية الشيء المقضي فيه ، أو بعد تبنيها من قبل الهيئات التشريعية و التنفيذية إلى قواعد قانونية أو تنظيمية ، و أحيانا قواعد إتفاقية ضمن الإتفاقيات الجماعية للعمل <sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - بشير هدي ، مرجع سابق . ، ص 33

<sup>2</sup> - المادة 140 من دستور 1996

<sup>3</sup> - المادة 99 من دستور 1996

<sup>4</sup> - المادة 91 من دستور 1996

<sup>5</sup> - أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - مبادئ قانون العمل ' مرجع سابق ، ص 88

و إعتبر جانب مهم من الفقه أن الأحكام القضائية تمثل مصدرا رسميا للقانون لصدورها بإسم الشعب ، و لكونه ملزم بالبحث عن الحلول في إطار القواعد الموضوعية أو في حالة عدم وجودها<sup>1</sup>.

ب - المصادر الداخلية غير الرسمية ( المصادر التفسيرية أو المهنية ) : و تتمثل في : 1- الآراء الفقهية :

و التي تلعب هي الأخرى دورا في تحليل ظواهر و مساوئ و محاسن هذا القانون ، و بالتالي تزويد الهيئات التشريعية بالدراسات و الآراء ، نظرا لما تمتاز به من تحاليل للظواهر و المعطيات مما يجعل دورها في خلق قواعد القانون الإجتماعي يفوق دورها في مختلف فروع القوانين الأخرى<sup>2</sup>.

و قد ساهم الفقه في الدعوة إلى إستبدال فكرة عقد العمل بوسيلة أخرى تنظيمية على أساس أن القواعد التي تحكم المعنيين لم تعد خاضعة لمبدأ سلطان الإرادة فقط ، و إنما تفرض أحكامها و شروطها على كل من العامل و صاحب العمل على السواء إلى جانب بعض الآراء الفقهية الأخرى التي أخذ بها المشرع عند صياغته لبعض القوانين و النظم المتعلقة بقانون العمل<sup>3</sup>.

العرف والعادات المهنية : بإعتبار أن العرف من المصادر المعترف بها للقانون المادة 1 من القانون المدني ) ، فإنه يلعب هو الآخر دورا هاما في خلق قواعد قانون العمل من خلال تواتر العمال أو أصحاب العمل على ممارسات تتحول مع مرور الزمن إلى قواعد قانونية ملزمة تتبناها السلطات التشريعية في صياغتها لقانون العمل ، أو بالأخذ بها من قبل القضاء على إعتبار أن العرف من مصادر القانون المدني في المادة الأولى منه و من بين أهم المسائل

<sup>1</sup> - جلال مصطفى القرشي ، مرجع سابق . ، ص 50

<sup>2</sup> - أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - مبادئ قانون العمل " مرجع سابق ، ص 89

<sup>3</sup> - المرجع نفسه ، نفس الصفحة

التي نشأت في ظل العرف و العادات نذكر منها ، ممارسة الحق النقابي و العمل بالإتفاقيات الجماعية و التعليمات الداخلية ... إلخ<sup>1</sup>.

### 3- الإتفاقيات الجماعية للعمل :

تعتبر من بين أهم المصادر المهنية لقانون العمل نظرا لإستقلالها و حريتها و خضوعها لإرادة العمال أو أصحاب العمل ( ما لم يمس بالنظام العام ) لإتسامها بالمصادقية و الشرعية و لإلتزام الطرفين بها ، حتى أن إلغائها لا يتم إلا بإتفاق الطرفين إنطلاقا من قاعدة ( العقد شريعة المتعاقدين ) 106 ق م ، و إلا تعرض الطرف المخل بالتزامه إلى جزاء التعويض على المسؤولية التعاقدية ، و منه فإنها - الإتفاقيات الجماعية للعمل ، يمكن أن تتضمن أحكام تكميلية للنصوص القانونية بإدراج أحكاما أكثر فائدة للعمال من تلك المحددة في القانون<sup>2</sup>.

### 4- النظم الداخلية و تعليمات العمل :

و تتمثل في اللوائح التنظيمية التي يصدرها صاحب العمل ، و تتضمن مجموعة من التعليمات و التوجيهات و نظم خاصة بالعمل من الناحية التقنية و الأمنية و الصحية و الإجراءات الخاصة بحوادث العمل و مختلف الأخطار المهنية إلى جانب الإجراءات التأديبية ، و قد عرف المشرع الجزائري النظام الداخلي للعمل في نص المادة 77 ق علاقات العمل 90/11 بأنه " وثيقة مكتوبة يحدد فيه المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية و الأمن الانضباط و ، و يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية و درجات العقوبات المطبقة لها و إجراءات التنفيذ "

و توجب المادة 75 من قانون 90/11 على صاحب العمل وضع النظام الداخلي للعمل متى تجاوز العدد 20 عاملا مع إشراك العمال في وضعه أو على الأقل أخذ رأيهم فيه مع إيداعه لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة عليه حسب نص المادة 79 قانون

### 11/90 المتعلق بعلاقات العمل

<sup>1</sup>- المرجع السابق ، ص 90

<sup>2</sup>- المرجع نفسه، ص92.91

## 2 المصادر الخارجية أو الدولية :

يمتاز قانون العمل كما سبق الذكر بالنزعة الدولية لتشابهه و تطابق في الكثير من الأحيان أحكامه و مبادئه في الكثير من الدول و التشريعات المقارنة ، مما أدى بالفقه إلى القول بأن قانون العمل هو أكثر إستجابة لفكرة التوحيد بين مختلف القوانين نظرا للأسباب المشتركة لقيامه و نشاطات من و لتشابه المعطيات و الظروف الإجتماعية و المهنية و الإقتصادية للعمال في مختلف دول العالم ، إلى جانب تشابه المطالب و الأهداف المهنية بينهم تأخذ المصادر الدولية مكانة هامة في مجال قانون العمل ، و هو يعكس الإهتمام الذي أولته الجماعة الدولية لهذا القانون من خلال قيام المنظمات الدولية بأعمال أجل صياغة قانون عمل متجانس و متشابه بين مختلف دول العالم<sup>1</sup>.

و هو الدور الذي لعبته و قامت به المنظمة الدولية للعمل ، حيث أنشأت في مدينة بال السويسرية سنة 1901 م الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمل " ، و التي توصلت إلى إبرام عديد الإتفاقيات الدولية منها معاهدة بيرن لسنة 1905م التي منعت تشغيل النساء ليلا في النشاطات الصناعية و كذا معاهدة بيرن لسنة 1906م التي منعت إستخدام الفوسفور الأبيض في صناعة الكبريت<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - أحمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل " مرجع سابق ، ص 94

<sup>2</sup> - بشير هدي ، مرجع سابق ص 38

## المبحث الثاني: التنظيم القانوني لعلاقات العمل التقليدية

يعد تنظيم علاقات العمل التقليدية من الموضوعات الأساسية في قانون العمل، حيث يشمل القواعد القانونية التي تنظم العلاقة بين العامل و صاحب العمل في إطار العمل التقليدي الذي يعتمد على نموذج العقد الجماعي أو الفردي المبرم بين الطرفين. تتسم هذه العلاقات بعدد من السمات الثابتة التي تنظم الحقوق والواجبات للطرفين، مثل تحديد الأجر، ساعات العمل، شروط التوظيف، والحماية الاجتماعية.

يرتكز هذا المبحث على دراسة التنظيم القانوني لعلاقات العمل التقليدية التي تأخذ في الاعتبار الدور الذي يلعبه العقد الفردي للعمل في تحديد طبيعة العلاقة بين العامل وصاحب العمل، بالإضافة إلى النقاط القانونية التي تتعلق بإبرام العقود وتنفيذها، وكذلك الحقوق العمالية التي تكفلها التشريعات المعمول بها. يتم تحديد هذه العلاقات وفقاً للقوانين العمالية السارية، بما في ذلك التشريعات الوطنية مثل القانون الجزائري للعمل والاتفاقيات الدولية ذات الصلة<sup>1</sup>.

يتناول هذا المبحث أيضاً تأثير التطورات الاقتصادية والاجتماعية في إعادة النظر في تنظيم علاقات العمل التقليدية، خصوصاً في ظل التغيرات التي شهدتها سوق العمل من حيث استخدام التكنولوجيا وظهور أشكال العمل الحديثة التي قد تفرض تحديات جديدة على التنظيم القانوني لعلاقات العمل التقليدية.

من خلال هذا المبحث، يسعى الباحث إلى استكشاف الأسس القانونية والتنظيمية التي تحدد طبيعة هذه العلاقات، مع التركيز على الحقوق العمالية الأساسية مثل الأجر، ساعات العمل، والإجازات، بالإضافة إلى الالتزامات القانونية التي تترتب على صاحب العمل تجاه عماله.

<sup>1</sup> - بن عزوزين صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري،، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، الطبعة 2010، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر .

**المطلب الأول: انعقاد علاقة العمل**

يعد انعقاد علاقة العمل من المراحل الأساسية التي تحدد بداية العلاقة القانونية بين العامل وصاحب العمل. وهي تمثل اللحظة التي يتم فيها إبرام عقد العمل بين الطرفين، مما يترتب عليه حقوق وواجبات قانونية يلتزم بها كل من العامل وصاحب العمل طوال فترة العلاقة التعاقدية<sup>1</sup>.

ويشمل هذا المطلب دراسة جميع الشروط القانونية اللازمة لقيام علاقة العمل، وكيفية انعقاد هذه العلاقة وفقاً للتشريعات الوطنية مثل القانون الجزائري، بالإضافة إلى بعض المبادئ العامة في قانون العمل الدولي.

تعتبر علاقة العمل أساساً لبناء الحقوق والواجبات التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل. فبمجرد انعقاد العلاقة، يبدأ كل طرف في التزاماته تجاه الآخر، ويُفترض أن يكون هناك اتفاق واضح حول شروط العمل وأهدافه، وكذلك الأجر والمزايا الأخرى. لهذا، يعد فهم شروط وطرق انعقاد علاقة العمل أمراً بالغ الأهمية لضمان أن تكون هذه العلاقة قانونية ومستقرة.

**الفرع الأول: مراحل انعقاده في علاقة العمل**

تعتبر عملية انعقاد علاقة العمل من العمليات الأساسية التي تحدد بدء العلاقة القانونية بين العامل وصاحب العمل. هذه العملية تنطوي على مجموعة من المراحل التي تمر بها علاقة العمل منذ البداية، وتؤدي إلى إرساء أساس قانوني لتنظيم الحقوق والواجبات بين الطرفين. تتراوح هذه المراحل بين التفاوض الأولي، والتوصل إلى اتفاق، ثم إبرام العقد بشكل رسمي، ومن ثم تطبيقه في الواقع العملي.

<sup>1</sup> - رشد واضح علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية دار هومة، للطباعة ونشر وتوزيع الجزائر . في الجزائر، الطبعة 2010،

سيتناول هذا الفرع مراحل انعقاد علاقة العمل التي تضمن توافر الشروط القانونية اللازمة لإتمام هذه العلاقة بشكل صحيح. سنتعرض إلى كل مرحلة على حدة مع تسليط الضوء على آثارها القانونية وكيفية ضمان حقوق الطرفين من خلال اتباع هذه المراحل بشكل سليم<sup>1</sup>.

### أولاً: مرحلة التفاوض الأولي

تبدأ مرحلة انعقاد علاقة العمل عادةً بالتفاوض الأولي بين العامل وصاحب العمل، حيث يتم تبادل المعلومات حول الوظيفة المقررة وطبيعة العمل، وأجره، وساعات العمل، والحقوق الأخرى.

#### خلال هذه المرحلة:

#### التعريف بالوظيفة والشروط الأساسية:

يتم تحديد نوع العمل أو الوظيفة التي سيؤديها العامل، وكذلك المهام المترتبة عليها.

#### التفاوض بشأن الأجر:

يتفاوض الطرفان على قيمة الأجر الذي سيحصل عليه العامل مقابل أداء العمل، سواء كان الأجر شهرياً أو بناءً على ساعات العمل أو بحسب الأداء.

#### مناقشة الشروط الأخرى:

تشمل هذه الشروط ساعات العمل، الإجازات، التأمينات الاجتماعية، وأية مزايا أخرى قد يوافق عليها صاحب العمل<sup>2</sup>.

في هذه المرحلة، لا يكون قد تم بعد التوصل إلى اتفاق نهائي، وإنما مجرد تبادل للآراء والمقترحات بين الطرفين.

<sup>1</sup> - بن عزوزين صابر مرجع سابق ص 12.

<sup>2</sup> - رشد واضح المرجع السابق ص 15

**ثانياً: مرحلة الاتفاق على الشروط**

بعد التفاوض، يتم الانتقال إلى اتفاق مبدئي حول الشروط الأساسية لعلاقة العمل. في هذه المرحلة، يتم تحديد:

**مدة العقد:**

هل هو عقد دائم أم مؤقت؟ وإذا كان العقد مؤقتاً، ما هي مدته؟

**الحقوق والواجبات:**

يتم تحديد الحقوق الأساسية مثل الإجازات، التأمينات الاجتماعية، والحد الأدنى للأجور، وكذلك تحديد الواجبات التي تقع على كاهل كل طرف.

**الشروط الخاصة:**

إذا كان هناك أي شروط خاصة، مثل العمل الإضافي، أو الحوافز والمكافآت، يتم تحديدها بوضوح في هذه المرحلة<sup>1</sup>.

تُعتبر هذه المرحلة هي مرحلة تحديد إطار العمل ووضوح بنود العقد التي سيتم إبرامها في المرحلة التالية.

**ثالثاً: مرحلة إبرام العقد**

تعد مرحلة إبرام العقد من أبرز مراحل انعقاد علاقة العمل، حيث يتم إتمام التعاقد بشكل رسمي بين العامل وصاحب العمل. تتضمن هذه المرحلة:

**إعداد العقد:**

<sup>1</sup> - سيد محمد رمضان الوسيط في شرح القانون العمل، الطبعة الأولى، الإصدار الأولى 2004 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، تونس.

يتم تحضير عقد العمل بشكل كتابي، يوضح جميع البنود المتفق عليها، مثل الأجر، ساعات العمل، المهام، والمزايا الأخرى.

### توقيع العقد:

بعد التأكد من موافقة الطرفين على جميع بنود العقد، يقوم كل من العامل وصاحب العمل بتوقيع العقد. من المهم أن يكون التوقيع من قبل الطرفين يوضح الموافقة الكاملة على الشروط والأحكام الواردة في العقد<sup>1</sup>.

### تسليم نسخ العقد:

بعد التوقيع، يحصل كل طرف على نسخة من العقد، بحيث يكون لكل طرف نسخة للاحتفاظ بها عند الحاجة. في بعض الحالات، قد يُطلب من صاحب العمل تسجيل العقد لدى الجهات الحكومية المعنية لضمان قانونيته.

### رابعاً: مرحلة بدء تنفيذ العقد

بعد إبرام العقد، تبدأ مرحلة تنفيذ العقد، حيث يشرع العامل في أداء عمله وفقاً للاتفاق المبرم. تتضمن هذه المرحلة:

### التزام العامل بأداء العمل:

يلتزم العامل بأداء المهام الوظيفية التي تم تحديدها في العقد، ويجب عليه القيام بها وفقاً للأحكام والشروط المتفق عليها.

### التزام صاحب العمل بتوفير الأجر والمزايا:

يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه في الوقت المحدد، بالإضافة إلى تقديم المزايا الأخرى مثل التأمينات الاجتماعية والإجازات<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - مرجع سابق ص

<sup>2</sup> - عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، الطبعة ، دار القصة للنشر والتوزيع، الجزائر

**مراقبة تنفيذ العقد:**

قد يكون هناك متابعة مستمرة من قبل صاحب العمل للتأكد من التزام العامل بتنفيذ شروط العقد، مثل ساعات العمل وجودة الأداء.

**خامساً: مرحلة المراقبة والتقييم**

في هذه المرحلة، قد تتم مراقبة علاقة العمل من خلال متابعة مدى تطابق سلوك العامل وأداء العمل مع ما تم الاتفاق عليه في العقد.

**تشمل هذه المرحلة:****تقييم الأداء:**

يقوم صاحب العمل بتقييم أداء العامل بشكل دوري للتأكد من مدى التزامه بالمهام المنوطة به، ويمكن للعامل أيضاً تقديم مقترحات أو طلبات لتحسين ظروف عمله.

**حل النزاعات:**

إذا ظهرت أي نزاعات بين العامل وصاحب العمل حول تفسير بعض البنود أو تطبيقها، يمكن للطرفين اللجوء إلى الوسائل القانونية لحل هذه النزاعات، مثل التحكيم أو تقديم شكوى للجهات المختصة.

من خلال هذه المراحل، نلاحظ أن انعقاد علاقة العمل يعتمد على عدة خطوات مترابطة تبدأ بالتفاوض وتنتهي بتنفيذ العقد وفقاً للشروط المتفق عليها. يمثل إتمام كل مرحلة ضماناً لحقوق الطرفين ويحدد التزاماتهم القانونية في إطار عمل قانوني منظم.

**الفرع الثاني: أحكام انعقاد علاقة العمل**

تعتبر أحكام انعقاد علاقة العمل مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم كيفية إتمام عملية التعاقد بين العامل وصاحب العمل. ويعد انعقاد علاقة العمل المرحلة الأولى في تنظيم حقوق وواجبات الطرفين، حيث يتم تحديد الشروط التي تحكم العلاقة التعاقدية، سواء في إطار عقد العمل الفردي أو العقود الجماعية. وبالتالي، فإن الانعقاد الصحيح لعلاقة العمل يتطلب

الامتثال للأحكام القانونية التي تضمن حماية حقوق العامل وصاحب العمل، بما يتوافق مع التشريعات الوطنية والدولية.<sup>1</sup>

في هذا الفرع، سنتناول أحكام انعقاد علاقة العمل، التي تشمل المبادئ والقواعد التي تحكم انعقاد هذه العلاقة القانونية، بدءاً من الشروط الشكلية والموضوعية اللازمة لإتمام العقد، وصولاً إلى المعايير التي تحدد صحة العقد وآثاره القانونية.

### أولاً: الشروط الشكلية لانعقاد علاقة العمل

من أهم العناصر التي تؤثر في انعقاد علاقة العمل وجود الشروط الشكلية التي يجب أن يتوافق معها العقد ليكتسب طابعاً قانونياً سليماً. وتشمل هذه الشروط ما يلي:

#### تراضي الطرفين:

يعد التراضي بين العامل وصاحب العمل من الشروط الأساسية التي يجب توافرها عند إبرام العقد. يجب أن يكون التراضي ناتجاً عن إرادة حرة وواعية من الطرفين، حيث يجب أن يكون كل طرف قد أبدى موافقته على الشروط المتفق عليها دون أي إكراه أو غش.<sup>2</sup>

#### كتابة العقد:

في بعض الحالات، يتطلب القانون أن يتم إبرام عقد العمل كتابةً، خصوصاً في العقود ذات المدة المحددة أو التي تنطوي على شروط معقدة. على الرغم من أن بعض التشريعات قد تسمح بالعقود الشفهية في حالات معينة، إلا أن العقد الكتابي يعتبر الأفضل لضمان الحقوق، حيث يمكن من خلاله توثيق الشروط المتفق عليها وإثباتها عند الحاجة.

**تسجيل العقد:** في بعض البلدان، من الممكن أن يتطلب تسجيل العقد لدى الجهات المختصة مثل وزارة العمل أو مكاتب التأمينات الاجتماعية لضمان قانونية التعاقد وحقوق العامل. التسجيل يساهم في حماية حقوق العامل في حال نشوء نزاعات مستقبلاً.

<sup>1</sup> - عجية جيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، الطبعة ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر 2005 ص

<sup>2</sup> - مرجع سابق ص

**ثانياً: الشروط الموضوعية لانعقاد علاقة العمل**

لا تقتصر عملية انعقاد علاقة العمل على الشروط الشكلية فحسب، بل تتطلب توافر الشروط الموضوعية التي تضمن صحة التعاقد بين الطرفين. أهم هذه الشروط تشمل:

**القدرة القانونية:**

يجب أن يكون العامل وصاحب العمل قادرين قانوناً على التعاقد. بمعنى أن العامل يجب أن يكون قد بلغ السن القانوني للعمل وفقاً للتشريعات المحلية (مثلاً، سن الرشد أو السن القانونية للعمل). كما يجب أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً أو معنوياً يمتلك القدرة القانونية على التعاقد وفقاً للقانون.

**وجود عمل قانوني:**

يتطلب أن يكون العمل المتفق عليه قانونياً وغير مخالف للنظام العام أو الآداب العامة. بمعنى آخر، لا يمكن أن يكون موضوع العمل غير مشروع أو غير قانوني، مثل العمل في أنشطة غير قانونية.

**وجود أجر مقابل العمل:**

يعد وجود الأجر من العناصر الأساسية التي تجعل علاقة العمل صحيحة. يجب أن يتفق الطرفان على مبلغ الأجر الذي سيحصل عليه العامل مقابل أداء العمل، ويجب أن يكون الأجر قانونياً، أي مطابقاً للقوانين المحلية مثل الحد الأدنى للأجور.

**ثالثاً: الظروف المؤثرة في انعقاد علاقة العمل**

تؤثر بعض الظروف الخاصة في انعقاد علاقة العمل، خاصة في ظل التغييرات الاقتصادية والاجتماعية. من بين هذه الظروف:

**العمل المؤقت أو الموسمي:**

في بعض الحالات، قد يتم التعاقد على عمل مؤقت أو موسمي بناءً على احتياجات العمل في فترة معينة. في هذه الحالات، يجب أن يتضمن العقد فترة العمل المتفق عليها وتفاصيل بشأن المهام المطلوبة.

**العمل عن بُعد أو عبر الإنترنت:**

مع التطورات التكنولوجية، أصبح العمل عن بُعد أو عبر الإنترنت أمرًا شائعًا. في مثل هذه الحالات، يقتضي الأمر توثيق الشروط الخاصة بالتعاقد عن بُعد، مثل ساعات العمل، التواجد، استخدام التكنولوجيا، وأسلوب الدفع.

**العمل الحر والمستقل:**

في بعض الحالات، قد يدخل العامل في علاقة عمل لا تعتمد على التوظيف التقليدي، مثل العمل الحر أو المستقل (freelance). في هذه الحالات، لا يُطلب من صاحب العمل الالتزام بكافة التزامات التوظيف المعتادة، إلا أن العقد يجب أن يحدد بوضوح طبيعة العمل، المدة، الأجر، والشروط<sup>1</sup>.

**رابعًا: آثار انعقاد علاقة العمل**

عند انعقاد علاقة العمل، يترتب على ذلك مجموعة من الآثار القانونية التي تحدد الحقوق والواجبات لكلا الطرفين.

**من أهم هذه الآثار:****التزامات العامل:**

- أداء العمل المتفق عليه وفقاً للمعايير المتفق عليها.
- الالتزام بحسن السلوك في العمل.
- احترام التعليمات المقررة من صاحب العمل، ما دامت تتوافق مع القانون.
- التزامات صاحب العمل:
- دفع الأجر المتفق عليه في الوقت المحدد.
- توفير بيئة عمل آمنة وصحية.
- توفير التأمينات الاجتماعية والصحية، كما يقتضيه القانون.

<sup>1</sup> - مصطفى قويدري ، عقد العمل بين النظرية والممارسة ، الطبعة الثانية ، دار هومة للطباعة والنشر ، الجزائر ، 2011 ص

▪ احترام حقوق العامل وتوفير سبل الدعم اللازمة.

**حماية الحقوق العمالية:** يضمن عقد العمل حقوق الطرفين، بما في ذلك حق العامل في الحصول على الأجر والإجازات، وحق صاحب العمل في الحصول على أداء العمل كما هو متفق عليه.

#### خامساً: الحالات التي تفسخ فيها علاقة العمل

من الممكن أن تتعرض علاقة العمل للفسخ أو الإنهاء في بعض الحالات، مثل:  
**فسخ العقد بالتراضي:**

حيث يمكن للعامل وصاحب العمل الاتفاق على فسخ العقد بشكل مشترك.

#### إنهاء العقد بسبب مخالفة الشروط:

في حال تم خرق أي من شروط العقد من قبل أحد الطرفين، يحق للطرف الآخر إنهاء العقد.

#### الفصل لأسباب قانونية:

في بعض الحالات، قد يتم الفصل لأسباب قانونية مثل عدم الوفاء بالتزامات العمل أو بسبب مخالفات مهنية.

من خلال هذا الفرع، نلاحظ أن أحكام انعقاد علاقة العمل هي مجموعة من القواعد التي تضمن إتمام التعاقد بشكل قانوني وتحدد آثار هذا التعاقد على كل من العامل وصاحب العمل.

**المطلب الثاني: آثار عقد العمل التقليدي**

عند انعقاد عقد العمل التقليدي بين العامل وصاحب العمل، يترتب على هذا العقد مجموعة من الآثار القانونية التي تنظم العلاقة بين الطرفين وتحدد حقوق وواجبات كل منهما. يعتبر عقد العمل التقليدي أساساً لتنظيم العلاقة الوظيفية بين العامل وصاحب العمل، ويشمل جميع التفاصيل المتعلقة بالعمل، مثل الأجر، ساعات العمل، المهام، الإجازات، وكذلك الحقوق والالتزامات المتبادلة بين الطرفين.

ينبغي فهم هذه الآثار في إطار القانون المحلي والدولي، إذ أن العقد يلتزم بمعايير قانونية واضحة تُحترم لحماية حقوق العامل وضمان حقوق صاحب العمل. يستعرض هذا المطلب آثار عقد العمل التقليدي سواء من حيث الحقوق العمالية أو الواجبات التي تترتب على إبرام هذا العقد، بالإضافة إلى الحماية القانونية التي يوفرها.

**الفرع الأول: حقوق وواجبات العامل**

تعتبر حقوق وواجبات العامل من الركائز الأساسية التي تنظم علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل. إذ لا تقتصر هذه العلاقة على مجرد الالتزام بأداء العمل مقابل الأجر، بل تشمل مجموعة من الحقوق التي يكفلها القانون للعامل، بالإضافة إلى الواجبات التي يجب عليه الوفاء بها. إن فهم حقوق وواجبات العامل يعد أمراً بالغ الأهمية لحماية مصالح العامل وصاحب العمل على حد سواء وضمان سير العمل بانتظام وسلاسة.

يهدف هذا الفرع إلى توضيح حقوق العامل في إطار عقد العمل التقليدي، وكذلك واجباته تجاه صاحب العمل. ومن خلال ذلك، نتمكن من استعراض التوازن الذي يسعى المشرع إلى تحقيقه بين حماية حقوق العامل وضمان حقوق صاحب العمل في إطار قانوني سليم<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - د. إبراهيم زكي، شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ص 91

**أولاً: حقوق العامل**

يعتبر حقوق العامل أحد الركائز الأساسية لأي منظومة قانونية تهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وضمان التوازن بين أطراف العلاقة التعاقدية في ميدان العمل. وقد احتل هذا الموضوع موقعاً مركزياً في التشريعات الوطنية والدولية، باعتبار أن العامل غالباً ما يكون الطرف الأضعف في العلاقة الشغلية، مما يستوجب توفير حماية قانونية له تضمن كرامته وحقوقه الأساسية داخل بيئة العمل.

وقد تطورت حقوق العامل تاريخياً نتيجة لنضالات الحركة العمالية من جهة، وتدخل المنظمات الدولية وفي مقدمتها منظمة العمل الدولية من جهة أخرى، والتي ساهمت في إرساء معايير العمل اللائق والحقوق الأساسية، مثل الحق في الأجر العادل، والراحة الأسبوعية، وساعات العمل المحددة، والتأمين الاجتماعي، والسلامة المهنية، والحق في التنظيم النقابي.

وفي السياق الجزائري، أولى المشرع أهمية خاصة لحقوق العمال، لا سيما من خلال قانون العمل رقم 90-11 المعدل والمتمم، والذي يتضمن مجموعة من الضمانات المتعلقة بظروف العمل، وعقود العمل، وإنهاء العلاقة الشغلية، وحماية العامل من الطرد التعسفي، إضافة إلى التزامات صاحب العمل تجاه الأجراء<sup>1</sup>.

ويهدف هذا الجزء إلى تسليط الضوء على الإطار القانوني لحقوق العامل، من خلال دراسة طبيعة هذه الحقوق، مصادرها، وأهم الضمانات التي تكفل تنفيذها، وذلك في ظل التحديات المستجدة التي فرضها الاقتصاد المعولم وسوق العمل الحديثة.

**حق الأجر:**

الأجر هو مقابل العمل الذي يؤديه العامل لصالح صاحب العمل، ويعتبر حقاً أساسياً لا يمكن التنازل عنه. يجب أن يتم تحديد الأجر بوضوح في عقد العمل، سواء كان شهرياً أو بالساعة أو بناءً على كمية الإنتاج.

<sup>1</sup> - قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد

يتعين على صاحب العمل دفع الأجر في الوقت المحدد، وفي حال تأخير الدفع، يحق للعامل المطالبة بالتعويضات وفقاً للقانون.

### حق الراحة والإجازات:

يعتبر حق الراحة والإجازات من الحقوق الأساسية التي كفلتها القوانين الوطنية والمعايير الدولية في ميدان العمل، باعتباره حقاً ملازماً للكرامة الإنسانية، وأداة رئيسية لتحقيق التوازن النفسي والجسدي للعامل، مما ينعكس إيجاباً على إنتاجيته وسلامته المهنية. وقد أكدت المواثيق الدولية، وعلى رأسها اتفاقيات منظمة العمل الدولية، على ضرورة تمكين العمال من فترات راحة منتظمة، تشمل الراحة اليومية والأسبوعية، فضلاً عن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر.

وفي التشريع الجزائري، حظي هذا الحق بحماية قانونية واضحة من خلال قانون العمل رقم 90-11، الذي نص على جملة من أحكام الراحة والإجازات، بما في ذلك: الراحة الأسبوعية، الإجازة السنوية، الإجازات المرضية، وإجازات الأمومة، وغيرها من الرخص الخاصة. كما يفرض القانون على المستخدم احترام هذه الحقوق وعدم المساس بها، إلا وفقاً للقيود القانونية المشروعة<sup>1</sup>.

ويهدف هذا المحور إلى بيان الإطار القانوني والتنظيمي لحق الراحة والإجازات، مع تسليط الضوء على أهم أشكاله، ومدى فعالية الضمانات التي توفرها القوانين الوطنية والدولية لحماية هذا الحق، خاصة في ظل التحديات المعاصرة المرتبطة بتنظيم أوقات العمل والمرونة الوظيفية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28.

<sup>2</sup> - د. عبد العزيز مخلوف، شرح قانون العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2018، ص 115 و

**الإجازات السنوية:**

يحق للعامل الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر، ويجب أن تحدد مدة الإجازة في العقد بما يتماشى مع القوانين المحلية

**الإجازات المرضية:**

يحق للعامل الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر في حال تعرضه لمرض أو حادث، بشرط أن يثبت ذلك بتقارير طبية.

**الإجازات الخاصة:**

قد تشمل الإجازات الخاصة مثل إجازة الزواج أو الوفاة، التي قد تكون منصوصًا عليها في العقد أو بحسب قوانين العمل المحلية.

**حق الأمان الوظيفي:****حماية من الفصل التعسفي:**

لا يمكن لصاحب العمل فصل العامل إلا بناءً على سبب مشروع، مثل عدم الأداء الجيد أو ارتكاب العامل لمخالفة قانونية. أما إذا تم فصله دون سبب مشروع، يحق للعامل المطالبة بتعويضات مالية.

**الاستقرار الوظيفي:**

يعتبر العامل مستحقًا للبقاء في وظيفته طالما التزم بتنفيذ واجباته، ويجب أن يتم الفصل بناءً على الإجراءات القانونية المنصوص عليها.

**حق بيئة العمل الآمنة:**

يحق للعامل العمل في بيئة صحية وآمنة، حيث يجب على صاحب العمل اتخاذ كافة التدابير اللازمة لحماية العامل من المخاطر المحتملة التي قد تهدد صحته وسلامته. يشمل ذلك توفير المعدات الوقائية والتدابير الخاصة بالأمان<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - د. سليمان بن شيخ، الوجيز في قانون العمل، دار المعرفة، الجزائر، 2019، ص 132-140.

**حق التأمينات الاجتماعية والصحية:**

يلتزم صاحب العمل بتوفير التأمينات الاجتماعية والصحية للعامل، وفقاً للقوانين المعمول بها في البلد. يشمل ذلك التأمين ضد الحوادث، الأمراض، والشيخوخة، وحق العمل في حالات الطوارئ.

**حق الحصول على التدريب والتطوير:**

يحق للعامل الحصول على فرص التدريب والتطوير المهني بما يساهم في تحسين مهاراته وزيادة فرصه في التقدم الوظيفي<sup>1</sup>.  
قد تتضمن بعض العقود بنوداً تشير إلى حق العامل في التعليم المستمر والدورات التدريبية.

**حق الخصوصية وحماية البيانات الشخصية:**

يحق للعامل أن يتمتع بحماية لخصوصيته وبياناته الشخصية، ولا يجوز لصاحب العمل استخدام هذه البيانات إلا في إطار العمل ولأغراض قانونية تتعلق بالعلاقة الوظيفية.  
**حق التظلم:**

في حال تعرض العامل إلى ظلم أو تمييز أو انتهاك لحقوقه، يحق له التظلم أمام الجهات المعنية مثل النقابات العمالية أو وزارة العمل، واللجوء إلى القضاء في حال تطلب الأمر.

**ثانياً: واجبات العامل****القيام بالعمل المطلوب:**

من أهم واجبات العامل هي أداء العمل الذي تم الاتفاق عليه في العقد بكفاءة واحترافية. يجب على العامل أن يلتزم بالمهام المحددة وفقاً لما هو موضح في العقد أو التوجيهات التي يصدرها صاحب العمل في حدود القانون<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - سليمان بن شيخ، مرجع سابق ص 145.

<sup>2</sup> - د. عبد العزيز مخلوف، شرح قانون العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2018، ص 162 وما بعدها.

**الالتزام بمواعيد العمل:**

يجب على العامل الالتزام بمواعيد العمل المحددة في العقد أو بموجب الأنظمة الداخلية للمؤسسة. ويشمل ذلك الالتزام بمواعيد بدء وانتهاء العمل، بالإضافة إلى احترام فترات الاستراحة.

**الالتزام بالقوانين والتعليمات:**

يجب على العامل احترام القوانين المحلية وتنفيذ التعليمات التي يضعها صاحب العمل لتنظيم سير العمل. كما يتعين عليه التزام سياسات المؤسسة من حيث قواعد الأمن والسلامة والامتناع عن أي سلوك قد يضر بمصلحة العمل<sup>1</sup>.

**حسن السلوك والالتزام بالأخلاق المهنية:**

يجب على العامل التصرف بما يتماشى مع القيم الأخلاقية للمؤسسة. يشمل ذلك احترام الزملاء والعملاء، والامتناع عن السلوكيات المسيئة مثل الغش أو السرقة أو التمييز.

**المحافظة على أسرار العمل:**

يعد من واجبات العامل المحافظة على سرية المعلومات التي قد يكون على علم بها أثناء أداء عمله، سواء كانت معلومات تجارية أو أسرار متعلقة بالمؤسسة أو عملائها.

**الامتناع عن المنافسة غير المشروعة:**

يجب على العامل الامتناع عن الانخراط في أي أنشطة منافسة غير مشروعة قد تضر بمصلحة صاحب العمل، مثل العمل لدى منافسين أو تأسيس نشاط تجاري يتناقض مع مصلحة الشركة.

**الاستفادة من المعدات والموارد بشكل معقول:**

يجب على العامل استخدام المعدات والموارد المتاحة له في أداء العمل بشكل معقول وفعال، والامتناع عن استخدامها لأغراض شخصية قد تؤثر على سير العمل.

<sup>1</sup> - سليمان بن شيخ، المرجع نفسه ص 150.

**الامتناع عن التغيب بدون إذن:**

يجب على العامل تجنب التغيب غير المبرر عن العمل. في حال اضطر للعجز عن العمل بسبب مرض أو ظروف خاصة، يجب عليه إبلاغ صاحب العمل وتقديم المستندات اللازمة مثل التقارير الطبية.

**ثالثاً: التوازن بين حقوق وواجبات العامل وصاحب العمل**

عند تحديد حقوق وواجبات العامل، من المهم أن يتم التوازن بين ما يحصل عليه العامل من حقوق وبين ما يتوقع منه من واجبات تجاه صاحب العمل. ويهدف هذا التوازن إلى: تحقيق العدالة في بيئة العمل من خلال ضمان حقوق العامل وحمايته من الاستغلال أو الظلم<sup>1</sup>.

تحقيق الإنتاجية من خلال فرض الالتزامات الواجب على العامل الوفاء بها، بما يسهم في ضمان سير العمل بشكل منتظم وفعال.

حماية مصالح صاحب العمل في الحفاظ على استقرار العمل وجودة الأداء.

يتمثل دور التشريع في ضمان تحقيق هذا التوازن من خلال وضع قوانين تنظم حقوق وواجبات الطرفين، وتوفير آليات قانونية لحل النزاعات التي قد تنشأ بين العامل وصاحب العمل.

إن حقوق وواجبات العامل تُعتبر من العناصر الأساسية في تنظيم علاقة العمل. يجب على العامل أن يحترم واجباته المهنية لضمان سير العمل بانتظام، وفي نفس الوقت يجب أن يتمتع بحقوق تضمن له الأمان الوظيفي، وبيئة عمل مناسبة، وأجرًا عادلاً. تحقيق التوازن بين الحقوق والواجبات يساهم في بيئة عمل منتجة وفعالة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - د. بوزيد رايح، قانون العمل الجزائري، دار المجد، الجزائر، 2021، ص 200-210.

<sup>2</sup> - د. رايح بوزيد، قانون العمل الجزائري، دار المجد، الجزائر، 2021، ص 145-153.

**الفرع الثاني: حقوق وواجبات رب العمل**

علاقة العمل لا تقتصر على حقوق وواجبات العامل فقط، بل تشمل أيضاً حقوق وواجبات صاحب العمل أو رب العمل. فعلى الرغم من أن العامل هو من يؤدي العمل مقابل الأجر، إلا أن صاحب العمل يتحمل مسؤوليات كبيرة في تنظيم العمل وضمان حقوق العامل وبيئة العمل. علاوة على ذلك، فإن صاحب العمل يتمتع بحقوق خاصة تتعلق بإدارة المؤسسة وضمان سير العمل وفقاً للمصالح التجارية<sup>1</sup>.

في هذا الفرع، سوف نناقش حقوق وواجبات رب العمل في إطار عقد العمل التقليدي. تشمل هذه الحقوق والواجبات الدور الإداري والمالي لصاحب العمل بالإضافة إلى المسؤوليات القانونية تجاه العامل.

**أولاً: حقوق رب العمل**

يشكّل رب العمل أحد الطرفين الرئيسيين في علاقة العمل، وله حقوق مشروعة تُمكنه من تنظيم النشاط الاقتصادي وتحقيق الأهداف الإنتاجية للمؤسسة، في مقابل واجبات قانونية تفرضها التشريعات لضمان احترام حقوق العمال وصيانة كرامتهم المهنية. وقد سعى التشريع الجزائري، وكذا الاتفاقيات الدولية، إلى إقامة توازن دقيق بين مصالح رب العمل ومتطلبات الحماية الاجتماعية للعمال.

**حق التوجيه والإشراف على العمل:**

لصاحب العمل الحق في توجيه العامل والإشراف على سير العمل داخل المؤسسة. يتضمن ذلك حق تحديد المهام المطلوب من العامل أدائها، وضبط الجودة والإنتاجية المطلوبة.

<sup>1</sup> - د. عبد العزيز مخلوف، شرح قانون العمل الجزائري، دار هومة، 2018، ص 171-180.

يمكن لصاحب العمل وضع إجراءات تنظيمية لتوجيه العمل بشكل يتماشى مع أهداف المؤسسة ومعايير الجودة<sup>1</sup>.

### حق تعديل العمل:

يحق لصاحب العمل تعديل طبيعة العمل أو مكان العمل، إذا كان ذلك يتماشى مع مصلحة العمل وتطور المؤسسة. مثلاً، يمكن لصاحب العمل تغيير المهام أو تكليف العامل بمسؤوليات جديدة بناءً على احتياجات العمل.

يجب أن يكون التعديل ضمن الحدود القانونية والعملية المتوافقة مع شروط العقد.

### حق تحديد الأجر والمزايا:

لصاحب العمل الحق في تحديد الأجر الذي يدفعه للعامل وفقاً لسياسات المؤسسة، شريطة أن يتوافق الأجر مع الحد الأدنى للأجور المنصوص عليه في القوانين المحلية. كما يحق لصاحب العمل تحديد المزايا الإضافية للعامل مثل المكافآت أو العلاوات أو حوافز الأداء.

### حق إنهاء علاقة العمل:

لصاحب العمل الحق في إنهاء علاقة العمل وفقاً لأسباب مشروعة منصوص عليها في العقد أو في القوانين المحلية. هذا يشمل الأسباب مثل ضعف الأداء، أو ارتكاب مخالفات جسيمة، أو تجاوز المهام المتفق عليها<sup>2</sup>.

إلا أن إنهاء العقد يجب أن يتم وفقاً للإجراءات القانونية المنصوص عليها، كما يجب على صاحب العمل توفير التعويضات المستحقة في حالة الفصل غير المشروع.

<sup>1</sup> - قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 28.

<sup>2</sup> - د. فتيحة بن زاهي، القانون الاجتماعي الجزائري، دار الجامعات للنشر، الجزائر، 2020. ص 215 إلى ص 225.

**حق الحصول على نتائج العمل:**

بما أن صاحب العمل هو من يوفر المكان والموارد لأداء العمل، فإنه يحق له أن يحصل على النتائج المرجوة من العمل الذي يؤديه العامل. أي أن العامل يجب أن يقدم أداءً يتناسب مع متطلبات صاحب العمل<sup>1</sup>.

**حق تنظيم وتنفيذ سياسات العمل:**

يحق لصاحب العمل وضع سياسات تنظيمية داخلية مثل تحديد ساعات العمل، فترات الراحة، قواعد الأمن والسلامة، وتنظيم العلاقات داخل المؤسسة بما يتماشى مع أهداف العمل.

**ثانياً: واجبات رب العمل****دفع الأجر في الوقت المحدد:**

من أهم واجبات صاحب العمل دفع الأجر المتفق عليه للعامل في الوقت المحدد دون تأخير، مع مراعاة عدم اقتطاع أي جزء من الأجر إلا إذا كان ذلك منصوصاً عليه في العقد أو بموجب القانون.

دفع المزايا والحقوق الأخرى مثل المكافآت أو العلاوات المنصوص عليها في العقد يجب أن يتم في المواعيد المتفق عليها.

**توفير بيئة عمل آمنة وصحية:**

مسؤولية صاحب العمل توفير بيئة عمل آمنة وصحية، خالية من المخاطر التي قد تضر بصحة وسلامة العامل. يشمل ذلك تأمين وسائل السلامة مثل أدوات الوقاية، والالتزام بالمعايير الصحية.

<sup>1</sup> . عبد الحميد عشاش، الوجيز في قانون العمل، دار النجاح، الجزائر، 2019. ص 165-180.

يجب على صاحب العمل أن يضمن أن جميع الظروف البيئية داخل مكان العمل تلتزم بالمعايير القانونية للأمن والصحة المهنية<sup>1</sup>.

### احترام حقوق العامل وحمايته:

يشكل احترام حقوق العامل وحمايته حجر الزاوية في بناء علاقة عمل متوازنة، ويعدّ من المبادئ الأساسية التي كرّسها كل من التشريع الجزائري والاتفاقيات الدولية. وقد جاء ذلك انطلاقاً من إدراك المشرّع بأن العامل يُعد الطرف الأضعف في العلاقة الشغلية، مما يستوجب توفير ضمانات قانونية تكفل له الكرامة، والأمن المهني، والاستقرار الاجتماعي<sup>2</sup>.

وقد تضمّن قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل جملة من المواد التي تُكرّس هذا الاحترام، نذكر منها:

- المادة 6: التي تقرّ بأن علاقة العمل تقوم على أساس الاحترام المتبادل والمساواة في الحقوق والواجبات.
- المادة 39: التي تضمن للعامل الحق في الراحة الأسبوعية والعطل القانونية.
- المادة 85: التي تُلزم صاحب العمل بدفع الأجر في آجاله القانونية وبالعملة الوطنية.
- المادة 81: التي تُلزم رب العمل بتوفير شروط السلامة والصحة المهنية للعامل<sup>3</sup>.

كما كفلت اتفاقيات منظمة العمل الدولية هذه الحماية، خصوصاً:

- اتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية<sup>4</sup>.
- اتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية.

<sup>1</sup> - د. عبد العزيز مخلوف، شرح قانون العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2018. ص 205.

<sup>2</sup> - قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، عدد 28، 1990.

<sup>3</sup> - د. رابح بوزيد، قانون العمل - دراسة تحليلية، دار المجد، الجزائر، 2021، ص 151-165.

<sup>4</sup> - اتفاقيات منظمة العمل الدولية: الاتفاقية رقم 87، الاتفاقية رقم 98، الاتفاقية رقم 155.

▪ اتفاقية رقم 155 لسنة 1981 بشأن السلامة والصحة المهنية.

وقد أكد الفقه الجزائري أن احترام هذه الحقوق لا يندرج فقط ضمن مسؤولية صاحب العمل، بل يُعد من واجبات الدولة في ضمان التوازن الاجتماعي، ومنع استغلال العمال، خصوصاً في الظروف الاقتصادية المتقلبة.<sup>1</sup>

يشمل ذلك توفير الحقوق التأمينية مثل التأمين ضد الحوادث، الأمراض، والشيخوخة، أو دفع تعويضات في حال حدوث إصابات أثناء العمل

### الالتزام بتوفير التأمينات الاجتماعية والصحية:

من الواجبات الأساسية لصاحب العمل التأمين الاجتماعي والصحي للعامل، بما يتماشى مع التشريعات المحلية. يجب أن يقدم صاحب العمل المساهمات اللازمة في أنظمة التأمينات الاجتماعية، وكذلك التأمين الصحي.

### عدم ممارسة الفصل التعسفي:

يجب على صاحب العمل الالتزام بالمعايير القانونية عند فصل العامل، حيث يجب أن يكون الفسخ بناءً على سبب مشروع ومبرر قانونياً. ويجب اتباع الإجراءات القانونية في حال كان الفصل بسبب تقصير العامل أو مخالفته لبنود العقد.

الفصل التعسفي يُعتبر مخالفة قانونية، ويجب على صاحب العمل دفع تعويضات للعامل في حال ثبت أن الفصل كان غير قانوني.

<sup>1</sup> - د. عبد العزيز مخلوف، شرح قانون العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2018، ص 133-142.

**توفير الفرص للتدريب والتطوير :**

يتحمل صاحب العمل واجب توفير الفرص التدريبية للعامل، بما يساهم في تطوير مهاراته وتحسين أدائه. هذا قد يشمل توفير دورات تدريبية أو تعليمية أو أي فرص أخرى لتحسين الكفاءة المهنية.

**التزام صاحب العمل بالسرية المهنية:**

يُلزَم صاحب العمل بحماية البيانات الشخصية للعامل، والامتناع عن استخدام أو إفشاء أي معلومات متعلقة بالعامل إلا إذا كانت هناك حاجة قانونية لذلك<sup>1</sup>.

كما يجب على صاحب العمل احترام خصوصية العامل وعدم التدخل في حياته الشخصية.

**الالتزام بإبرام عقود قانونية واضحة:**

على صاحب العمل أن يحرص على إبرام عقود قانونية واضحة مع العامل، تتضمن تحديد جميع الشروط المتعلقة بالعمل مثل المهام، الأجر، ساعات العمل، والمزايا. هذه العقود يجب أن تلتزم بالقوانين المحلية لحماية حقوق الطرفين.

**ثالثاً: التوازن بين حقوق وواجبات صاحب العمل والعامل**

عند تحديد حقوق وواجبات صاحب العمل، يجب أن يكون هناك توازن مع حقوق وواجبات العامل لضمان سير العلاقة التعاقدية بسلاسة. على سبيل المثال:

حقوق صاحب العمل في التوجيه والإشراف على العمل يجب أن تتوازن مع حماية حقوق العامل في بيئة عمل آمنة وصحية.

<sup>1</sup> - د. فتيحة بن زاهي، القانون الاجتماعي الجزائري، دار الجامعات، 2020، ص 200-210.

يجب أن يحصل صاحب العمل على نتائج عمل ذات جودة في مقابل التزامه بتوفير الأجر والمزايا للعامل

إن احترام هذا التوازن بين الحقوق والواجبات يساعد على تعزيز بيئة العمل ويضمن تحقيق الإنتاجية والرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للقانون أن يلعب دوراً في الحفاظ على هذا التوازن من خلال فرض إجراءات قانونية لضمان احترام حقوق كل طرف.

تعتبر حقوق وواجبات صاحب العمل من الجوانب الأساسية في تنظيم علاقة العمل. بينما يتمتع صاحب العمل بحقوق كثيرة تتعلق بإدارة العمل والإشراف على الإنتاج، فإن عليه أيضاً التزامات تجاه العامل لضمان حماية حقوقه، مثل دفع الأجر في الوقت المحدد، توفير بيئة آمنة، والالتزام بالتأمينات الاجتماعية

## خاتمة الفصل

في ختام هذا الفصل، نستطيع القول بأن التنظيم القانوني للعمل يشكل ركيزة أساسية لضمان التوازن بين حقوق وواجبات العامل وصاحب العمل. فقد استعرضنا خلال هذا الفصل مختلف جوانب العلاقة القانونية بين الطرفين، بدءًا من مفهوم قانون العمل، ومرورًا بخصائصه ومصادره، وصولاً إلى التنظيمات المتعلقة بعلاقات العمل التقليدية وآثار عقد العمل.

لقد تناولنا حقوق العامل التي تكفل له الأمن الوظيفي، بيئة العمل المناسبة، والحماية من الفصل التعسفي، بالإضافة إلى حقوقه المتعلقة بالأجر، الإجازات، والتأمينات الاجتماعية. وفي المقابل، تم التطرق إلى واجبات العامل المتمثلة في أداء العمل بكفاءة، احترام مواعيد العمل، والحفاظ على سرية المعلومات المهنية.

كما تم إلقاء الضوء على حقوق صاحب العمل وواجباته، مثل حقه في الإشراف على سير العمل، تحديد الأجر، وتعديل المهام حسب مقتضيات العمل، فضلاً عن التزامه بتوفير بيئة آمنة وصحية للعامل، ودفع الأجر في الوقت المحدد.

إن تحقيق التوازن بين حقوق وواجبات الطرفين يتطلب إطاراً قانونياً دقيقاً وواضحاً يضمن العدالة ويحفظ حقوق كل طرف في علاقة العمل. يشمل هذا التنظيم القوانين المحلية والأنظمة الدولية التي توفر حماية قانونية للعامل وصاحب العمل، وتشجع على تطوير بيئة عمل منتجة ومستدامة.

في الختام، يمكن القول إن الإطار النظري للتنظيم القانوني للعمل يشكل الأساس الذي يسهم في تنظيم علاقات العمل بطريقة تضمن الاستقرار الوظيفي، وتحقيق العدالة بين أطراف العلاقة العملية، ويعزز من نمو وتطور الاقتصاد والمجتمع بشكل عام.

## الفصل الثاني

اثر التكنولوجيا الحديثة على تنظيم علاقات العمل

في العصر الحديث، أصبحت التكنولوجيا جزءاً لا يتجزأ من كافة جوانب الحياة اليومية، بما في ذلك بيئات العمل. فقد شهدنا تطوراً كبيراً في مجالات مختلفة مثل الاتصالات، المعلومات، والذكاء الاصطناعي، مما غير شكل العلاقات العملية وساهم في إعادة هيكلة طرق العمل وأساليب الإنتاج. هذا التحول التكنولوجي قد خلق تحديات وفرصاً جديدة في تنظيم علاقات العمل بين العامل وصاحب العمل.

إن تأثير التكنولوجيا على علاقات العمل يتجسد في عدة مجالات، بدءاً من التنظيم الإداري، مروراً بـ الوظائف الجديدة التي ظهرت نتيجة لتقدم التكنولوجيا، وصولاً إلى التحديات التي يواجهها العاملون في بيئة العمل الرقمية. فالتكنولوجيا قد تسهم في تحسين الإنتاجية و الكفاءة، إلا أنها قد تخلق أيضاً مشاكل متعلقة بحماية الحقوق و الحفاظ على التوازن بين الحياة العملية والشخصية.

يهدف هذا الفصل إلى استكشاف أثر التكنولوجيا الحديثة على تنظيم علاقات العمل، من خلال تحليل التأثيرات الإيجابية والسلبية التي تطرأ على العلاقة بين العامل وصاحب العمل. سنناقش كيفية تطور أنماط العمل مثل العمل عن بعد، العمل الحر، و التوظيف الرقمي، بالإضافة إلى تسليط الضوء على التحديات التي تطرحها التكنولوجيا في حماية حقوق العمال و تعزيز التوظيف المستدام.

من خلال هذا التحليل، سنتمكن من فهم كيفية توظيف التكنولوجيا بشكل يساهم في تعزيز العدالة و الاستدامة في بيئة العمل، ويساعد على تنظيم هذه العلاقات بما يتماشى مع المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية في عصرنا الحالي.

**المبحث الأول: مفهوم العمل بالتكنولوجيا الحديثة على تنظيم علاقات العمل**

شهدت السنوات الأخيرة تحولاً جذرياً في علاقات العمل نتيجة للتطورات الكبيرة التي شهدتها التكنولوجيا الحديثة. إن تزايد الاعتماد على الأدوات الرقمية، الذكاء الاصطناعي، الأنظمة السحابية، و التقنيات الحديثة في بيئات العمل قد ساهم بشكل ملحوظ في تغيير مفهوم العمل وطريقة تنظيم العلاقات بين العاملين و أرباب العمل.

لقد أدى التقدم التكنولوجي إلى فتح آفاق جديدة للعمل، حيث أصبح من الممكن أداء المهام الوظيفية من أي مكان وفي أي وقت، مما جعل من مفهوم العمل التقليدي الذي يقتصر على الحضور الشخصي في مكان العمل أمراً قابلاً للتغيير. كذلك، أتاح استخدام التكنولوجيا الحديثة أنماطاً جديدة من العمل مثل العمل عن بُعد و العمل الحر عبر الإنترنت، مما أضاف مرونة في تنظيم علاقات العمل.

وعلى الرغم من أن التكنولوجيا الحديثة قد ساهمت في تسهيل العديد من العمليات الإدارية والإنتاجية، إلا أنها طرحت أيضاً تحديات جديدة تتعلق بحماية حقوق العمال، وخصوصية المعلومات، وضمان العدالة في بيئات العمل الرقمية. وبالتالي، أصبح من الضروري إعادة النظر في كيفية تنظيم علاقات العمل في ظل هذه التغيرات التكنولوجية المتسارعة.

يهدف هذا المبحث إلى استكشاف مفهوم العمل بالتكنولوجيا الحديثة وتأثيراتها على تنظيم علاقات العمل بين العامل وصاحب العمل. سنركز على الفهم العميق لتلك التغيرات التي أحدثتها التكنولوجيا في بيئة العمل وكيف أنها أعادت تشكيل العلاقات التقليدية بين أطراف العمل، بالإضافة إلى التحديات القانونية والأخلاقية التي تترتب على استخدام هذه التكنولوجيا في إدارة العمل.

## المطلب الأول: العمل عن بعد

لقد أتاح التقدم التكنولوجي ظهور أنماط جديدة للعمل، حيث أصبح العمل عن بُعد أحد أكثر هذه الأنماط شيوعاً في السنوات الأخيرة. يتيح العمل عن بُعد للعاملين أداء مهامهم من أماكن بعيدة عن مقر العمل التقليدي، باستخدام الأدوات الرقمية و التقنيات الحديثة. وقد أدى الانتشار الواسع للتكنولوجيا، بالإضافة إلى تغيرات اقتصادية واجتماعية، إلى تزايد الاعتماد على هذه الطريقة في العمل<sup>1</sup>.

التشريع الجزائري، مثل العديد من التشريعات في العالم، كان عليه التكيف مع هذا التحول، بحيث يضمن تنظيم العمل عن بُعد وفقاً للقواعد القانونية التي تحمي حقوق جميع الأطراف المعنية. في هذا المطلب، سنسلط الضوء على تعريف العمل عن بُعد، وضوابطه القانونية في التشريع الجزائري، وكيفية تنظيم هذه العلاقة بما يضمن العدالة و المرونة في بيئة العمل.

<sup>1</sup> - بن عبد الله الجمعة الحسين السيد أ، عصري أبو زيد ن العمل عن بعد كتوجه حديث لتعزيز دور المرأة وذوي الإحتياجات الخاصة في تنمية المجتمع المحلي دراسة من منظور تقني، المجلة العربية الدولية للمعلوماتية المجلد الثالث العدد الثامن يناير

## الفرع الأول: مضمون عقد العمل عن بعد

عند الحديث عن عقد العمل عن بُعد في التشريع الجزائري، يجب فهم أن هذا العقد يعد امتداداً لعقد العمل التقليدي، لكنه يتطلب بعض التعديلات الخاصة بسبب طبيعة العمل عن بُعد. ويجب أن يتضمن عقد العمل عن بُعد عناصر محددة لضمان حقوق و واجبات كل من العامل و صاحب العمل، كما يجب أن يعكس المرونة التي يتمتع بها العمل عن بُعد مع الحفاظ على الالتزامات القانونية<sup>1</sup>.

## أولاً: تعريف عقد العمل عن بُعد

عقد العمل عن بُعد هو اتفاق بين العامل و صاحب العمل يتم من خلاله تحديد الشروط التي يعمل بموجبها العامل عن بُعد باستخدام التقنيات الحديثة مثل الإنترنت والأدوات الرقمية لتنفيذ المهام الموكلة إليه. يُعتبر هذا العقد عقداً فردياً يتم تحديده وفقاً للاتفاق بين الطرفين، ويشمل في الغالب نفس الشروط التي تنطبق على عقد العمل التقليدي، لكن مع مراعاة الخصائص التي تتعلق بالعمل عن بُعد

لم يُعرف المشرع الجزائري العمل عن بعد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97- 474 الخاص بعلاقات العمل للعمال في المنازل<sup>2</sup>، عكس ما قامت به التشريعات العمالية المقارنة سواء العربية أو الأوروبية

و اختلفت التعريفات التي أعطيت للعمل عن بعد ، فقد ربطه المشرع الفرنسي بضرورة وجود عقد عمل، وفي مرحلة أخرى ولإضفاء مزيد من المرونة على هذا النموذج للعمل وإرضاء

<sup>1</sup> - بن عبد الله الجمعة الحسين السيد أ، عصري أبو زيد ن العمل عن بعد كتوجه حديث لتعزيز دور المرأة وذوي الإحتياجات الخاصة في تنمية المجتمع المحلي دراسة من منظور تقني، المجلة العربية الدولية للمعلوماتية المجلد الثالث العدد الثامن يناير 2015، ص 25

<sup>2</sup> - المرسوم تنفيذي رقم 97-474، المتضمن النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 ج.ر عدد ص 18

لكل الأطراف، حرّر مفهوم العمل عن بعد، من ضرورة وجود عقد عمل، وتم تعريفه رسمياً لأول مرة في فرنسا سنة 1994 من خلال تقرير بروتون (10) (Rapport Breton)، ثم بموجب الاتفاق الوطني ما بين المهنيين المتضمن العمل عن بعد (ANI)، ويعتبر التعريف الأخير هو التعريف الرسمي والمرجعي للعمل عن بعد، فهو ناتج عن تفاوض<sup>1</sup>.

### ثانياً: مكونات عقد العمل عن بُعد

يجب أن يتضمن عقد العمل عن بُعد عددًا من النقاط الأساسية التي تضمن حقوق وواجبات كل من العامل وصاحب العمل، وتشمل:

#### 1- البيانات الأساسية للطرفين:

يجب أن يحتوي العقد على تفاصيل واضحة حول الطرفين، مثل اسم العامل و صاحب العمل، العناوين، والمعلومات القانونية المتعلقة بكل طرف.

- **تحديد نوع العمل:** يجب تحديد نوع العمل الذي سيقوم به العامل، وصف المهام، وكذلك المهارات اللازمة لتنفيذ العمل عن بُعد. وهذا يشمل توضيح طبيعة الوظيفة أو المشروع الذي سيعمل عليه العامل.

- **مكان العمل:** يعد مكان العمل أحد أبرز جوانب عقد العمل عن بُعد. يجب تحديد المكان الذي سيتم فيه أداء العمل، والذي عادة ما يكون من المنزل أو أي مكان آخر يتفق عليه الطرفان. كما يجب أن يوضح ما إذا كان يتطلب من العامل أن يوفر أدواته الخاصة مثل الحاسوب والإنترنت، أو إذا كان صاحب العمل سيوفرها.

<sup>1</sup> -Bureau international du travail, Genève,)2016(Document d'orientation pour le Forum de dialogue mondial sur les difficultés et les avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financierspp 1-23

- **ساعات العمل:** من الضروري تحديد ساعات العمل الخاصة بالعامل في عقد العمل عن بُعد، حيث يجب أن يكون هناك توافق بين الطرفين حول عدد ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية. على الرغم من مرونة العمل عن بُعد، إلا أنه يجب تحديد أوقات واضحة للبدء والانتهاء من العمل.

- **الأجر والمزايا:** يجب تحديد الأجر الذي سيحصل عليه العامل في عقد العمل عن بُعد، سواء كان أجرًا ثابتًا أو بناءً على المهام المنجزة. كما يجب توضيح المزايا الأخرى التي قد يحصل عليها العامل مثل التأمينات الاجتماعية، و الزيادات المرتبطة بالأداء، و الإجازات السنوية.

#### - الوسائل التقنية:

في حال كانت التقنيات الحديثة ضرورية لتنفيذ العمل عن بُعد، يجب على العقد أن يحدد من سيتولى توفير الأدوات التكنولوجية (مثل الحاسوب، الإنترنت، البرامج). كما يجب الاتفاق على نوع الأدوات المطلوبة للعمل وكيفية ضمان توفيرها بشكل مستمر.

#### الحقوق والواجبات:

يجب تحديد الحقوق والواجبات لكلا الطرفين في العقد. بالنسبة للعامل، قد تشمل الواجبات مثل الالتزام بالجودة، و إتمام المهام في الوقت المحدد. بينما قد تشمل حقوق العامل الحق في الراحة، و الخصوصية، و الحقوق الاجتماعية.

بالنسبة لصاحب العمل، يجب تحديد واجبات مثل توفير البيئة المناسبة للعمل، حماية البيانات، و دفع الأجر في الموعد المحدد.

### التدريب والدعم:

نظرًا للطبيعة التقنية للعمل عن بُعد، من المهم أن يتضمن العقد بنداً حول الدعم الفني و التدريب الذي قد يحتاجه العامل لتطوير مهاراته في استخدام التكنولوجيا أو أدوات العمل الخاصة.

### حماية البيانات:

يجب أن يتضمن العقد التزامًا من العامل بالحفاظ على سرية المعلومات وحمايتها. بما أن العمل عن بُعد يعتمد بشكل كبير على النقل الرقمي للبيانات، يجب أن يتفق الطرفان على كيفية حماية هذه البيانات من التسريب أو الاختراق.

### الإنهاء والفصل:

يجب أن يتضمن العقد بنودًا واضحة حول إجراءات إنهاء عقد العمل أو فصل العامل في حال حدوث أي مخالفات من جانب العامل أو صاحب العمل. يجب تحديد الإجراءات القانونية والحقوق المتعلقة بالفصل مثل التعويضات أو الإنذار المسبق.

### ثالثًا: الاعترافات القانونية في عقد العمل عن بُعد

#### المطابقة مع قانون العمل الجزائري:

يجب أن يتوافق عقد العمل عن بُعد مع قانون العمل الجزائري، بما في ذلك حقوق العامل مثل الأجر العادل، و ساعات العمل المحددة، و التأمينات الاجتماعية.

يتعين أن يلتزم صاحب العمل بمراعاة حقوق العامل حتى في العمل عن بُعد، بما في ذلك التزامات التأمين الصحي والضمان الاجتماعي.

### القانون المتعلق بالتكنولوجيا وحماية البيانات:

بما أن العمل عن بُعد يعتمد على التقنيات الحديثة، يجب أن يلتزم الطرفان بالتنظيمات القانونية الخاصة بحماية البيانات و أمن المعلومات في التشريع الجزائري.

### مرونة العمل:

على الرغم من المرونة التي يتمتع بها العمل عن بُعد، يجب أن يتفق الطرفان على ضمان الاستمرارية في العمل و ضمان الجودة في الأداء.

عقد العمل عن بُعد يعد من العقود المبتكرة التي تستدعي توافقاً بين العامل و صاحب العمل لضمان تلبية احتياجات كل منهما. يتطلب هذا العقد تحديداً دقيقاً لكل من المهام، و الظروف، و الشروط الخاصة بالعمل عن بُعد، بما يضمن حقوق العامل و واجباته، مع مراعاة التحديات التكنولوجية الخاصة بهذا النوع من العمل.

**الفرع الثاني: التطور التشريعي للعمل عن بعد في علاقات العمل**

شهدت علاقات العمل تطوراً ملحوظاً في ظل التكنولوجيا الحديثة التي أوجدت نمطاً جديداً من العمل، وهو العمل عن بُعد. هذا التغيير لم يكن مجرد تحول تنظيمي، بل استدعى أيضاً تعديلات في التشريعات القانونية لضمان حماية حقوق العاملين و تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل في هذا السياق الجديد<sup>1</sup>.

في هذا السياق، سنتناول تطور التشريعات المتعلقة بالعمل عن بُعد في التشريع الجزائري، وكيف استجابت هذه التشريعات للتغيرات التي أفرزها استخدام التقنيات الحديثة في بيئات العمل.

**أولاً: البداية والتحديات الأولى**

حتى وقت قريب، لم يكن هناك تنظيم قانوني خاص ب العمل عن بُعد في الجزائر، حيث كانت الأنظمة القانونية التي تحكم علاقات العمل تعتمد بشكل أساسي على النماذج التقليدية التي تتطلب الحضور الفعلي في مكان العمل. في هذا السياق، لم يكن من السهل إيجاد أطر قانونية تنظم العمل عن بُعد، إذ كان يُنظر إلى هذا النوع من العمل على أنه استثناء.

**ثانياً: ظهور التشريع الجزائري للعمل عن بُعد**

مع تقدم التكنولوجيا واستخدام أدوات الإنترنت و التقنيات الحديثة، بدأ المشرع الجزائري في تحديث التشريعات العمالية لتتواءم مع التغيرات السريعة التي يشهدها سوق العمل.

في قانون العمل الجزائري، لم تكن هناك نصوص واضحة تتعلق بالعمل عن بُعد حتى وقت قريب. لكن مع التطورات المتسارعة في استخدام التكنولوجيا، بدأ المشرع الجزائري يولي

<sup>1</sup> - عبد الكريم بن عياد، "علاقات العمل في ظل قانون 90-11"، دار هومة، الجزائر، 2021، ص. 175.

اهتمامًا أكبر لتنظيم هذا المجال، فتم إصدار تعديلات جديدة على قانون العمل عام 2020، والتي تضمنت إطارًا تنظيميًا لهذا النوع من العمل

### ثالثًا: أهم التعديلات التشريعية المتعلقة بالعمل عن بُعد

تبقى الحماية المقررة لطالبي العمل عن بعد غير كافية أمام تنامي استخدام وسائل الاتصال والإعلام داخل المؤسسة ، وذلك في ظل غياب تشريع واضح محدد لمظاهر العمل المعتمدة بفعل هذه التقنيات. ف قانون علاقة العمل يمتاز بالطابع الحمائي كونها قواعد أمر لا يجوز لأطراف العلاقة الاتفاق على مخالفتها لأنها تتعلق بمسألة النظام العام الاجتماعي<sup>1</sup> ، فمن أجل ذلك رتب المشرع العمالي الجزائري بطلان كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال،  
كيفما<sup>2</sup>

رغم التغيرات العالمية، لا يزال التشريع الجزائري يفتقر إلى نصوص خاصة ومباشرة تنظم العمل عن بُعد. فالقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل<sup>3</sup> لم يتضمن تنظيمًا خاصًا بهذا النمط، بل يستند إلى مفاهيم تقليدية قائمة على التبعية الفعلية، الحضور الفيزيائي، ومكان العمل المحدد.

<sup>1</sup> - أحمية سليمان الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 124.

<sup>2</sup> - المادة (22) من القانون (90) - 11 ( المرجع السابق).

<sup>3</sup> - فالقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل

خلال جائحة كورونا، صدر المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020، الذي سمح استثنائياً بتنظيم العمل عن بُعد لبعض الفئات. لكنه كان إجراءً ظرفياً وليس تقنياً دائماً<sup>1</sup>.

كما أصدرت وزارة العمل تعليمات تنظيمية تسمح بتطبيق العمل عن بُعد في الإدارات العمومية بشكل جزئي، دون وجود قانون أو مرسوم دائم يوطر العلاقة التعاقدية عن بُعد في القطاعين العام والخاص.

### تعريف العمل عن بُعد:

التشريع الجزائري بدأ يعترف بالعمل عن بُعد كأحد الأنماط الحديثة للعلاقات العمالية. ففي قانون العمل المعدل عام 2020، تم تضمين تعريف محدد للعمل عن بُعد باعتباره عملاً يتم خارج مقر العمل التقليدي باستخدام التقنيات الحديثة، على أن يتم الاتفاق عليه بين العامل وصاحب العمل.

### إدخال بنود مرنة:

أتاح التشريع الجديد مرونة أكبر في تحديد ساعات العمل في العمل عن بُعد. حيث يسمح القانون بمرونة في تحديد مكان العمل وساعاته، مع الحفاظ على حقوق العمال مثل الأجر العادل و التعويضات.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020، الذي سمح استثنائياً بتنظيم العمل عن بُعد لبعض الفئات

**الحقوق الأساسية للعامل:**

من خلال التعديلات، أصبح من الضروري ضمان حقوق العامل أثناء العمل عن بُعد، مثل الأجر الثابت، و الضمان الاجتماعي، و إجازات العمل. وقد تم وضع نصوص قانونية تهدف إلى حماية حقوق العامل حتى في ظل العمل عن بُعد<sup>1</sup>.

**تحديد أدوات العمل وتوفيرها:**

أشار التشريع الجزائري إلى ضرورة توفير أدوات العمل المناسبة عند العمل عن بُعد، بحيث يتعين على صاحب العمل توفير الوسائل التقنية اللازمة مثل الحاسوب و الاتصال بالإنترنت إذا كانت متطلبات العمل تتطلب ذلك. كما أنه من مسؤولية صاحب العمل توفير الدعم الفني المناسب للعامل لضمان استمرارية العمل

**حماية البيانات الشخصية:**

بالنظر إلى أن العمل عن بُعد يعتمد على التقنيات الرقمية، تضمنت التعديلات نصوصاً قانونية تفرض على صاحب العمل ضمان حماية البيانات الشخصية للعامل وحمايتها من التسريب أو القرصنة. وهذا يعكس أهمية الحفاظ على الخصوصية في بيئة العمل الرقمية.

**إجراءات الرقابة والمتابعة:**

تم إقرار آليات قانونية تنظم كيفية مراقبة العمل عن بُعد، حيث يمكن لصاحب العمل متابعة أداء العامل دون التأثير على خصوصيته. حدد التشريع الجزائري كيفية استخدام أدوات الرقابة، بما يضمن العدالة ويحترم الحقوق الشخصية للعامل

<sup>1</sup> - بن عودة، نوال. "العمل عن بُعد كآلية مستحدثة لتنظيم علاقة العمل في الجزائر"، مجلة الباحث، جامعة المسيلة، العدد 20، 2021، ص. 134-135.

### المرونة في تطبيق القوانين:

أتاح التشريع الجزائري قدراً من المرونة في تطبيق الأنظمة القانونية على العمل عن بُعد. حيث لا تقتصر ساعات العمل و مكان العمل على شكل واحد أو ثابت، بل يسمح بتنوع الآراء والظروف بين العامل وصاحب العمل وفقاً للمقتضيات الخاصة بالوظيفة.

### رابعاً: التحديات والفرص

على الرغم من التحسينات التي طرأت على التشريع الجزائري فيما يتعلق بالعمل عن بُعد، إلا أن هناك بعض التحديات التي قد تواجه تطبيق هذه التشريعات:

### التفاوت التكنولوجي:

في بعض المناطق الجزائرية، لا يتوفر الوصول إلى التكنولوجيا المتقدمة أو الإنترنت السريع، مما يشكل تحدياً في تطبيق العمل عن بُعد بشكل فعال<sup>1</sup>

### عدم التوعية الكافية:

قد يواجه بعض أصحاب العمل أو العمال صعوبة في فهم التشريعات الجديدة المتعلقة بالعمل عن بُعد، مما يتطلب مزيداً من التوعية القانونية حول كيفية تطبيق القوانين بشكل صحيح.

### مراقبة الإنتاجية:

على الرغم من أن المرونة في العمل عن بُعد تتيح للعامل حرية كبيرة، إلا أن صاحب العمل قد يواجه تحديات في مراقبة الإنتاجية والتأكد من الالتزام بالمهام والوقت المحدد.

<sup>1</sup> - بوحنية قوي، "التحول الرقمي في الجزائر: التحديات والآفاق"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 18، 2022، ص.

**خامساً: مستقبل العمل عن بُعد في التشريع الجزائري**

من المتوقع أن يشهد التشريع الجزائري مزيداً من التطور في المستقبل لتوفير بيئة قانونية أكثر تكاملاً و توازناً بين حقوق العامل و واجبات صاحب العمل في ظل النمو المستمر في أنماط العمل الرقمية.

**التوسع في التشريعات الخاصة:** من المتوقع أن يتم توسيع التشريعات لتشمل تفاصيل أكثر تخص العمل عن بُعد في مجالات مثل التدريب عن بُعد، و التوظيف عن بُعد في المجالات المتقدمة مثل الذكاء الاصطناعي، و تحليل البيانات.

**تحسين ظروف العمل الرقمية:** يمكن أن يتضمن التشريع الجزائري مستقبلاً إجراءات أكثر تقدماً لضمان حقوق العامل في ظل العمل عن بُعد، بما في ذلك التدابير الصحية في البيئات الرقمية.

لقد شهد التشريع الجزائري تطوراً كبيراً في مجال العمل عن بُعد، حيث بدأ المشرع الجزائري في تقديم أطر قانونية تهدف إلى تنظيم هذه العلاقة بما يتوافق مع التغيرات التكنولوجية و احتياجات سوق العمل. ورغم التحديات المرتبطة بالتنفيذ الكامل للتشريعات، إلا أن هذا التطور يعد خطوة هامة نحو تحقيق التوازن بين حقوق العمال و متطلبات العمل في العصر الرقمي.

## المطلب الثاني: الخصائص العامة للعمل بالتكنولوجيا الحديثة

أدى التطور التكنولوجي السريع إلى تغييرات جوهرية في كيفية أداء الأعمال وتنظيم علاقات العمل. أصبح العمل بالتكنولوجيا الحديثة جزءاً أساسياً من بيئات العمل في العديد من القطاعات حول العالم. يتسم هذا النوع من العمل بعدد من الخصائص التي تجعله مختلفاً عن أنماط العمل التقليدية. في هذا المطلب، سنتناول الخصائص العامة للعمل بالتكنولوجيا الحديثة وكيف أثرت هذه الخصائص على تنظيم العلاقات العمالية<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: الخصائص المرتبطة بالعمل

يعد العمل بالتكنولوجيا الحديثة من الأنماط التي غيرت بالكامل شكل العلاقات المهنية وطرائق العمل التقليدية، حيث قدمت التكنولوجيا العديد من الأدوات التي ساعدت في تسهيل العمل وتعزيز الكفاءة. وبالتالي، أصبح العمل بالتكنولوجيا الحديثة يمتاز بعدد من الخصائص التي تجعله مختلفاً تماماً عن أنماط العمل التقليدية. في هذا الفرع، سنناقش الخصائص المرتبطة بالعمل بالتكنولوجيا الحديثة التي تلعب دوراً كبيراً في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية

### أولاً: المرونة في العمل

أحد أبرز الخصائص التي تميز العمل بالتكنولوجيا الحديثة هي المرونة. هذه المرونة تتجسد في عدة جوانب:

### المرونة في مكان العمل:

يمكن للعاملين العمل من أي مكان يتوفر فيه الاتصال بالإنترنت مثل المنازل، المقاهي، أو أي موقع آخر. وبذلك، يمكن للعمل أن يُنجز في أماكن متعددة دون الحاجة للتواجد في مقر العمل التقليدي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - عبد الكريم بن عياد، "علاقات العمل في ظل التحولات الرقمية"، دار هومة، الجزائر، 2022، ص. 91.

<sup>2</sup> - عبد الكريم بن عياد، "المرجع السابق"، ص. 91.

### المرونة في ساعات العمل:

العمل بالتكنولوجيا الحديثة يتيح أيضاً مرونة كبيرة في تحديد ساعات العمل. يمكن للعامل تحديد أوقات العمل التي تتناسب مع جدول حياته اليومية الشخصية والمهنية، مما يتيح له تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية<sup>1</sup>.

### ثانياً: الاعتماد على الأدوات التكنولوجية

من الخصائص الرئيسية للعمل بالتكنولوجيا الحديثة هو الاعتماد الكبير على الأدوات التكنولوجية التي تسهل وتسرع إنجاز المهام. هذه الأدوات تشمل: الأدوات الرقمية مثل البرمجيات و التطبيقات التي تساهم في تنظيم المهام والوقت، مثل برامج إدارة المشاريع (Asana ،Trello) أو أدوات التواصل الجماعي (Slack ، Microsoft Teams).

### الإنترنت:

لا يمكن العمل بالتكنولوجيا الحديثة دون الإنترنت الذي يشكل العمود الفقري في معظم المجالات، حيث يتم التواصل بين العاملين، تبادل الملفات، والحصول على المعلومات عبر الإنترنت

### الأنظمة السحابية:

مثل Google Drive أو Dropbox التي تسمح بتخزين البيانات والمستندات بشكل آمن ومشارك بين فرق العمل على مستوى عالمي، مما يتيح الوصول إلى البيانات في أي وقت ومن أي مكان.

<sup>1</sup> -سمية عماري، "العمل عن بعد بين متطلبات العصر وتحديات التطبيق في الجزائر"، مذكرة ماستر، جامعة قسنطينة 1،

### ثالثاً: العمل عن بُعد

من أبرز الخصائص المرتبطة بالعمل بالتكنولوجيا الحديثة هو العمل عن بُعد، حيث أصبح من الممكن أداء الأعمال دون الحاجة إلى التواجد في مكتب أو مقر العمل.

العمل عن بُعد يتيح للعاملين حرية كبيرة في اختيار مكان العمل، مما يساهم في تقليل ضغوط التنقل اليومية والوقت المهدور. يمكن للعاملين في مختلف المجالات مثل التسويق الرقمي، و التطوير البرمجي، و الاستشارات أداء أعمالهم عبر الإنترنت من أي مكان.

### الفرق الموزعة:

يمكن تشكيل فرق عمل من أفراد متواجدين في مواقع جغرافية مختلفة، مما يعزز من قدرة الشركات على الاستفادة من كفاءات عالمية<sup>1</sup>.

### رابعاً: التواصل الرقمي

التواصل أصبح رقمياً في العمل بالتكنولوجيا الحديثة، بحيث يعتمد العاملون على الأدوات التكنولوجية للتفاعل مع زملائهم ومديريهم. تشمل هذه الأدوات:

### البريد الإلكتروني:

يعد البريد الإلكتروني من أبرز الوسائل الأساسية للتواصل المهني في العمل بالتكنولوجيا الحديثة، حيث يُستخدم في إرسال الرسائل، وتبادل الملفات، وتنظيم المواعيد.

### الاجتماعات عبر الإنترنت:

يتم استخدام أدوات مثل Zoom أو Microsoft Teams لعقد الاجتماعات بين الفرق المتوزعة في مواقع جغرافية مختلفة، مما يسهل التعاون الفعال دون الحاجة إلى التواجد الجسدي في مكان واحد.

<sup>1</sup> - سمية عماري، "العمل عن بعد بين متطلبات العصر وتحديات التطبيق في الجزائر"، مذكرة ماستر، جامعة قسنطينة 1،

### التعاون عبر منصات رقمية:

يمكن للفرق العمل بشكل مشترك على المستندات والملفات باستخدام أدوات مثل Google Docs أو Office 365، حيث يتيح ذلك لأعضاء الفريق التعديل في الوقت الحقيقي ومتابعة تطور العمل.

### خامساً: التحديات الأمنية وحماية البيانات

يعد العمل بالتكنولوجيا الحديثة فرصة لزيادة الكفاءة والإنتاجية، لكنه يأتي مع بعض التحديات الأمنية، حيث تزداد المخاطر المتعلقة بحماية البيانات. من أبرز هذه التحديات:

#### حماية المعلومات الشخصية:

مع استخدام الإنترنت والأدوات الرقمية، قد تكون البيانات الشخصية للعمال معرضة للسرقة أو التسريب إذا لم يتم اتخاذ إجراءات أمنية صارمة.

#### حماية البيانات الحساسة:

من الضروري أن تلتزم الشركات بتطبيق إجراءات أمنية متقدمة لحماية البيانات الحساسة الخاصة بالعملاء أو الموظفين.

#### التحديات الإلكترونية:

يمكن أن تتعرض أنظمة العمل الرقمية لهجمات مثل القرصنة أو الفيروسات، مما يتطلب من الشركات تبني أدوات الأمن السيبراني لحماية المعلومات.

### سادساً: زيادة الإنتاجية والكفاءة

التكنولوجيا الحديثة تسهم بشكل كبير في زيادة الإنتاجية و الكفاءة من خلال:

#### الأتمتة:

يمكن للبرمجيات والأنظمة الحديثة أتمتة المهام الروتينية مثل الإدخال اليدوي للبيانات، مما يسمح للعاملين بالتركيز على المهام الأكثر أهمية.

### إدارة الوقت:

تقدم التكنولوجيا الحديثة أدوات مثل التقويمات الرقمية و برامج تنظيم المهام التي تساعد العاملين على تحديد أولوياتهم وتنظيم وقتهم بشكل أكثر فعالية، مما يسهم في زيادة الإنتاجية.

### إتاحة التعاون الفوري:

بفضل الأدوات التكنولوجية، يمكن للعاملين التعاون بسرعة عبر الإنترنت ومشاركة التحديثات بشكل فوري، مما يعزز سرعة إنجاز المشاريع وتقديم الحلول<sup>1</sup>.

### سابعاً: القضاء على الحدود الجغرافية

يتميز العمل بالتكنولوجيا الحديثة بأنه يتيح تجاوز الحدود الجغرافية، حيث يمكن للشركات استقطاب موظفين من أي مكان في العالم، مما يوفر فرصة لاختيار أفضل الكفاءات بغض النظر عن موقعها.

### الفرق الدولية:

يمكن تشكيل فرق عمل تضم أشخاصاً من دول مختلفة، مما يعزز من تبادل المعرفة والابتكار و يتيح للشركات التوسع عالمياً.

العمل بالتكنولوجيا الحديثة يتمتع بعدد من الخصائص التي تجعله أكثر مرونة و كفاءة مقارنة بالأنماط التقليدية للعمل. من خلال الاعتماد على التقنيات الرقمية، أصبحت القدرة على العمل عن بُعد، و التواصل الرقمي، و زيادة الإنتاجية أمراً ممكناً وسهلاً. ومع ذلك، يبقى التحدي الأكبر هو التعامل مع المخاوف الأمنية وحماية البيانات في بيئة العمل الرقمية.

<sup>1</sup> - سمية عماري، "العمل عن بعد بين متطلبات العصر وتحديات التطبيق في الجزائر"، مذكرة ماستر، جامعة قسنطينة 1،

### الفرع الثاني: الخصائص المرتبطة بالعامل بالتكنولوجيا الحديثة

يعد العامل بالتكنولوجيا الحديثة العنصر الأساسي في عملية التحول التي يشهدها سوق العمل اليوم، حيث أصبح له خصائص جديدة تختلف عن خصائص العامل التقليدي في بيئات العمل التقليدية. تلك الخصائص تتأثر بشكل كبير بالتقدم التكنولوجي، الذي يغير طريقة أدائه للمهام ويعزز من فعاليته. في هذا الفرع، سنستعرض الخصائص المرتبطة بالعامل بالتكنولوجيا الحديثة التي تميز أدائه في بيئة العمل المعاصرة<sup>1</sup>.

#### أولاً: القدرة على استخدام الأدوات التكنولوجية

أحد الخصائص الأساسية للعامل في بيئة العمل الحديثة هو التمتع بمهارات تكنولوجية متقدمة، حيث أصبح من الضروري أن يمتلك العامل القدرة على: استخدام البرمجيات: يحتاج العاملون إلى المعرفة بكيفية استخدام البرمجيات المختلفة مثل برامج إدارة المشاريع (مثل Trello، Asana)، و أدوات التعاون الرقمي (مثل Microsoft Teams أو Slack)، و التطبيقات السحابية (مثل Google Drive أو Dropbox). التعامل مع الأجهزة الذكية: يتطلب العمل بالتكنولوجيا الحديثة من العاملين التمكن من استخدام الأجهزة الذكية مثل الهواتف المحمولة و الحواسيب المحمولة بفعالية. التعلم المستمر: بما أن التكنولوجيا تتطور بسرعة، يجب على العامل أن يكون مستعداً لتعلم مهارات جديدة والتكيف مع التغييرات المستمرة في الأدوات والبرمجيات.

#### ثانياً: المرونة والتكيف مع التغييرات

يتميز العامل بالتكنولوجيا الحديثة بقدرته على التكيف مع التغييرات السريعة في بيئة العمل. التكنولوجيا الحديثة توفر بيئة سريعة التغير تتطلب:

<sup>1</sup> - عبد المجيد حرز الله، "التحول الرقمي والتكوين المهني"، مجلة القانون والعمل، الجزائر، عدد خاص، 2022، ص. 88.

القدرة على التكيف مع بيئات العمل المتغيرة: يمكن أن يغير العاملون طريقة عملهم بسهولة لتناسب مع التحديثات التكنولوجية، مثل التكيف مع أدوات جديدة، أو الانتقال إلى بيئة العمل عن بُعد.

الاستجابة السريعة للتحديات: مع التحولات التكنولوجية المتسارعة، يصبح العاملون مطالبين بالاستجابة بسرعة للتحديات الجديدة التي قد تطرأ نتيجة لتغيرات في بيئة العمل<sup>1</sup>

### ثالثاً: العمل عن بُعد والقدرة على التنظيم الذاتي

من الخصائص البارزة للعامل بالتكنولوجيا الحديثة هو القدرة على العمل عن بُعد وتنظيم عمله بشكل مستقل. حيث إن العمل عن بُعد أصبح سمة مميزة في عالم العمل المعاصر، ويتطلب:

إدارة الوقت: يحتاج العامل إلى تنظيم جدولته الزمني بشكل فعال دون الحاجة إلى إشراف مباشر. يمكنه تحديد أولويات المهام وتنظيم وقت العمل حسب متطلبات الوظيفة.  
الاستقلالية: يجب أن يكون العامل قادراً على العمل بشكل مستقل واتخاذ القرارات المناسبة بدون الحاجة إلى التوجيه المستمر من المدير أو فريق العمل.

القدرة على التحفيز الذاتي: يتطلب العمل عن بُعد من العامل أن يكون لديه قدرة عالية على التحفيز الذاتي من أجل إنجاز المهام في الوقت المحدد دون الحاجة إلى متابعة مستمرة.

### رابعاً: التفاعل الرقمي والتعاون عن بُعد

العامل في بيئة العمل الحديثة يتطلب منه التمتع بمهارات تواصل رقمي قوية، مما يشمل:

استخدام أدوات التواصل الرقمي: يجب أن يكون العامل قادراً على استخدام أدوات التواصل الإلكتروني مثل البريد الإلكتروني، والرسائل الفورية، و برامج الاجتماعات عبر الإنترنت (مثل Zoom أو Skype) للتفاعل مع الزملاء والعملاء.

<sup>1</sup> - د. محمد كريم، "التشغيل الرقمي وحقوق العمال في القانون الجزائري"، مجلة الدراسات القانونية، جامعة سطيف، 2022، ص. 65.

القدرة على التعاون عبر الإنترنت: بما أن العديد من فرق العمل أصبحت موزعة جغرافياً، يتطلب من العامل التعاون عن بُعد باستخدام منصات التعاون السحابي مثل Google Docs أو Microsoft Teams.

التفاعل الفعال مع الفريق: من الضروري أن يكون العامل قادراً على العمل ضمن فريق رقمي والعمل بشكل جماعي على المهام والملفات، وتبادل الآراء والأفكار بشكل فعال في بيئات العمل المتقدمة تكنولوجياً<sup>1</sup>.

### خامساً : لاستفادة من الأتمتة والذكاء الاصطناعي في علاقات العمل

أصبحت الأتمتة (Automation) والذكاء الاصطناعي (AI) من أبرز مظاهر التحول الرقمي في سوق العمل، حيث غيرت طبيعة المهام وأساليب الأداء الوظيفي داخل المؤسسات العمومية والخاصة. وقد مكّنت هذه التقنيات من رفع الكفاءة، تقليص التكاليف، وتحسين جودة الخدمات، لكنها في المقابل أثارت تحديات قانونية واجتماعية عميقة تتعلق بمصير العمال، وأمنهم الوظيفي، وطبيعة العلاقة الشغلية<sup>2</sup>.

#### 1- الأتمتة كوسيلة لتحسين الأداء وتقليص التكاليف

تستخدم الأتمتة لتنفيذ مهام كانت تُسند سابقاً إلى اليد العاملة البشرية، كالمعالجة الآلية للملفات، خدمة الزبائن، وإعداد التقارير<sup>3</sup>. وقد سمحت هذه الأنظمة بتوفير الوقت، وتفاذي الأخطاء البشرية، ما جعلها أداة فعالة في قطاعات عديدة مثل الإدارة، الصناعة، والمالية. غير أن إحلال الآلة محل الإنسان يطرح إشكالات قانونية تتعلق بمبدأ الأمان الوظيفي، خاصة في ظل غياب أطر تشريعية واضحة تنظم علاقة العمل عندما يكون "المُشغَّل الفعلي" هو نظام ذكي، وليس شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً تقليدياً

<sup>1</sup> -ILO, "The impact of AI on the world of work", 2021.

<sup>2</sup> -مشروع "قانون الذكاء الاصطناعي الأوروبي"، 2023 (EU AI Act Proposal).

<sup>3</sup> - فوزي أوفروخة، "التحول الرقمي وعلاقات الشغل: مقاربات قانونية"، مجلة القانون والعمل، المغرب، العدد 39، 2022. ص 125.

## 2- الذكاء الاصطناعي كفاعل جديد في بيئة العمل

لم يعد الذكاء الاصطناعي مجرد أداة تنفيذ، بل أصبح شريكاً في اتخاذ القرار، خصوصاً في المهام التي تتطلب تحليل البيانات، تصنيف المرشحين للوظائف، أو حتى تقييم أداء الموظفين. وهنا تظهر قضايا جديدة:

وقد بدأت بعض التشريعات المقارنة في مقارنة هذه الأسئلة، كالاتحاد الأوروبي الذي اقترح قانون الذكاء الاصطناعي (AI Act) لضبط استخداماته، وخاصة في مجالات حساسة مثل التشغيل وإدارة الموارد البشرية.

## سادساً: المرونة في المهام والقدرة على التعددية

في بيئة العمل الحديثة، أصبح العامل بحاجة إلى القدرة على أداء مهام متعددة في وقت واحد:

**التعامل مع المهام المتنوعة:** يجب أن يكون العامل قادراً على التبديل بين عدة مهام دون التأثير على جودة الأداء. هذا يتطلب مهارات إدارة الوقت و تنظيم العمل بشكل يضمن إنهاء جميع المهام بكفاءة<sup>1</sup>.

**التكيف مع العمل في مجالات متنوعة:** قد يتعين على العامل العمل في مناطق متعددة تتطلب مجموعة متنوعة من المهارات التقنية، مثل العمل على مشاريع تسويقية، تحليل بيانات، أو حتى التصميم والتطوير البرمجي.

<sup>1</sup> - فوزية بن عبو، "العمل في ظل الاقتصاد الرقمي"، مجلة القانون والتنمية، الجزائر، العدد 11، 2021، ص. 122.

## سابعًا: الحفاظ على توازن العمل والحياة الشخصية

في ظل الاعتماد المتزايد على التكنولوجيا في بيئة العمل، برزت تحديات جديدة تتعلق بقدرة العامل على تحقيق التوازن بين حياته المهنية وحياته الشخصية. فبينما أتاحت الوسائط الرقمية إمكانيات كبيرة من حيث العمل عن بعد، والمرونة الزمنية، والاستقلالية في تنفيذ المهام، إلا أنها طمست الحدود التقليدية بين وقت العمل ووقت الراحة، وهو ما أدى في كثير من الحالات إلى إرهاق مهني وضغوط نفسية مزمنة<sup>1</sup>.

## 1- محو الحدود الزمنية بين العمل والحياة

في أنماط العمل الرقمي، ولا سيما العمل عن بعد أو من خلال المنصات الذكية، لم يعد زمن العمل مضبوطاً بأوقات دخول وخروج محددة كما في العمل التقليدي، بل أصبح العامل متاحاً رقمياً طوال اليوم تقريباً. وقد يؤدي هذا الوضع إلى:

- توسع غير مبرر في ساعات العمل؛
- انعدام أوقات الراحة الحقيقية؛
- تداخل الالتزامات العائلية والمهنية بشكل يضر بكليهما.

استجابت بعض الدول لهذا التحدي بإقرار "الحق في قطع الاتصال" ( Droit à la déconnexion)، كما فعلت فرنسا من خلال المادة 17-2242 L من قانون العمل، والتي تضمن للعامل الحق في عدم الرد على المراسلات المهنية خارج أوقات العمل الرسمية.

<sup>1</sup> - مراد بوعيش، "التوازن بين العمل والحياة الخاصة في ظل الرقمنة"، مجلة الفكر القانوني، جامعة الجزائر 1، العدد 18، 2022، ص. 91.

## 2- الإشكالات القانونية في التشريع الجزائري

في الجزائر، لا يزال قانون العمل (الأمر 97-11) يعتمد على النموذج التقليدي لعلاقة العمل، من حيث تحديد أوقات العمل والإجازات، دون وجود تنظيم صريح لحالات العمل المرن أو عن بعد وبالتالي:

لا يوجد نص قانوني يضمن حق العامل في فصل حياته الخاصة عن التزاماته الرقمية؛  
قد يتعرض العامل لمساءلة غير عادلة إذا لم يكن متصلًا بمنصة العمل خارج التوقيت المتفق عليه.<sup>1</sup>

وهذا يستوجب تعديلاً تشريعياً صريحاً يُراعي التغيرات في شكل العلاقة المهنية الناتجة عن الرقمنة.

## 2- البُعد الإنساني وحق العامل في الراحة

يتوافق حق العامل في الراحة مع مبادئ الكرامة الإنسانية، الصحة النفسية، والحياة العائلية السليمة، التي كرّستها المواثيق الدولية، مثل:

المادة 24 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: "لكل شخص الحق في الراحة وفي أوقات الفراغ، ولا سيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي العطل الدورية المدفوعة الأجر".

اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 1 لعام 1919 بشأن ساعات العمل.

إن الحفاظ على هذا التوازن هو ضرورة قانونية وإنسانية وليس ترفاً تنظيمياً، خصوصاً مع ازدياد حالات الاحتراق المهني والانهيار النفسي في الوظائف الرقمية.

<sup>1</sup> - مراد بوعيش، مرجع سابق ص 95.

## المبحث الثاني: آثار عقد العمل بالتكنولوجيا الحديثة

لقد أحدثت التكنولوجيا الحديثة تحولاً جذرياً في العديد من المجالات المهنية، ولا سيما في علاقات العمل، حيث طالت هذه التحولات كافة جوانب العمل بداية من الطريقة التي يتم بها تأدية المهام، وصولاً إلى تنظيم علاقات العمل نفسها. وعليه، أصبح من الضروري فهم آثار عقد العمل في هذا السياق التكنولوجي الجديد، وذلك من خلال دراسة التأثيرات التي أحدثتها التقنيات الحديثة على حقوق وواجبات الأطراف المتعاقدة (العامل ورب العمل)، وعلى أسلوب عمل الشركات والمؤسسات<sup>1</sup>.

في هذا المبحث، سنتناول آثار عقد العمل بالتكنولوجيا الحديثة من خلال التركيز على التأثيرات القانونية والتنظيمية التي أحدثتها التطور التكنولوجي على علاقة العمل، وكيف انعكست هذه التغيرات على طبيعة العمل وتفاصيل العقود، بالإضافة إلى تأثيرها على الحقوق والواجبات المنوطة بالعامل وصاحب العمل.

<sup>1</sup> - د. محمد صافي، "تكييف العلاقة التعاقدية في عقود المنصات"، مجلة القانون والعمل، مصر، 2022. ص 15.

## المطلب الأول: حقوق وواجبات أطراف عقد العمل الحديث

يشهد العالم في الوقت الراهن تحولات كبيرة في طبيعة العمل بفضل التطور التكنولوجي السريع الذي غير الكثير من المفاهيم المتعلقة بعلاقات العمل. فقد أدت هذه التطورات إلى ظهور أنواع جديدة من العمل مثل العمل عن بُعد، و العمل المرن، وهو ما استلزم إعادة النظر في عقد العمل وتحديد الحقوق والواجبات لكافة الأطراف المعنية. في ظل هذا التحول التكنولوجي، تبرز حقوق وواجبات كل من العامل و صاحب العمل بشكل جديد، يتماشى مع المتغيرات التي فرضتها التكنولوجيا الحديثة<sup>1</sup>.

من خلال هذا المطلب، سنستعرض حقوق وواجبات أطراف عقد العمل الحديث. إذ نبدأ بتوضيح حقوق العامل في بيئة العمل الحديثة، والتي تتضمن حماية الخصوصية، وضمان الحقوق الاجتماعية مثل التأمينات الصحية، وكذلك الحق في العمل عن بُعد مع مراعاة شروط وضوابط معينة. كما سنسلط الضوء على واجبات العامل في هذه البيئة التكنولوجية، مثل الالتزام بالمواعيد في حال العمل عن بُعد، و الاحتفاظ بسرية المعلومات التي يتم التعامل معها خلال العمل .

على الجانب الآخر، يتعين على صاحب العمل أن يلتزم بعدد من الحقوق والواجبات أيضاً، مثل توفير بيئة عمل آمنة سواء كانت مادية أو رقمية، بالإضافة إلى احترام حقوق الخصوصية للعمال في بيئة العمل الرقمية، مثل مراقبة البيانات وحقوق استخدام التكنولوجيا في العمل. كما سيكون هناك تركيز على واجبات صاحب العمل في تأمين التدريب المستمر للعاملين لتواكب مهاراتهم التحديثات التكنولوجية المستمرة.

<sup>1</sup> - د. محمد صافي مرجع السابق ص 18.

بهذا الشكل، سيعكس هذا المطلب التوازن بين الحقوق والواجبات في عقود العمل الحديثة، مع مراعاة التأثيرات التكنولوجية التي غيرت من آلية تنفيذ العمل وتنظيم العلاقات بين الأطراف المختلفة.

### الفرع الأول: حقوق وواجبات العامل في عقد العمل الحديث

أدى التطور التكنولوجي المتسارع في العالم إلى تغييرات جوهرية في طبيعة العمل، ما استدعى تعديل العديد من القوانين والأنظمة الخاصة بعقود العمل لتتماشى مع هذه التغييرات. أصبحت حقوق وواجبات العامل في عقد العمل الحديث تتسم بالمرونة، والتعددية، والتطور، مع مراعاة البيئة الرقمية التي أصبح العامل جزءاً منها. في هذا السياق، يتعين على العامل في عقد العمل الحديث الوفاء بعدد من الواجبات والتمتع بعدد من الحقوق التي تتماشى مع هذه التطورات<sup>1</sup>.

### أولاً: حقوق العامل في عقد العمل الحديث

#### الحق في العمل عن بُعد:

يعتبر العمل عن بُعد من أبرز الحقوق التي يتمتع بها العامل في العصر الرقمي، حيث يتيح له إجراء العمل من أي مكان يتوافر فيه الاتصال بالإنترنت. هذا الحق يتضمن أيضاً المرونة في تحديد ساعات العمل بما يتناسب مع احتياجات العامل، شريطة أن يلتزم بالمهام المتفق عليها.

#### الحق في الخصوصية وحماية البيانات:

في عصر التكنولوجيا الحديثة، حيث يتم استخدام أدوات رقمية وأجهزة ذكية في بيئات العمل، يُعد من حقوق العامل حماية بياناته الشخصية وحمايته من التنقيب الرقمي غير المشروع من

1- د. عبد القادر بوشعير، "قانون العمل الجزائري"، دار هومة، الجزائر، 2021، ص. 203.

قبل صاحب العمل. يجب على أصحاب العمل اتخاذ التدابير اللازمة لضمان سرية المعلومات التي يتم جمعها عن العامل.

### الحق في الحصول على تدريبات وتطوير مهني مستمر:

يُعد من حقوق العامل في عقد العمل الحديث أن يحصل على فرص التدريب المستمر لتطوير مهاراته بما يتماشى مع التطور التكنولوجي في مجاله. هذا الحق يشمل التدريب على استخدام الأدوات الرقمية وبرامج العمل الحديثة<sup>1</sup>.

### الحق في الأمان الوظيفي والضمانات الاجتماعية:

يتمتع العامل في عقد العمل الحديث بحق الأمان الوظيفي، حتى في بيئة العمل التي قد تتغير فيها طرق وأماكن العمل. يشمل هذا الحق ضمانات الضمان الاجتماعي مثل التأمين الصحي والتقاعد، وهي حقوق أساسية يجب أن يتضمنها العقد.

### الحق في الاستفادة من التكنولوجيا لتحسين بيئة العمل:

يحق للعامل الاستفادة من الأدوات التكنولوجية المتاحة لتحسين ظروف عمله وزيادة إنتاجيته، مثل الوصول إلى أنظمة الأتمتة، و أدوات التعاون السحابي، مما يسهل أداء المهام بشكل أكثر كفاءة.

### الحق في الراحة والتوازن بين العمل والحياة الشخصية:

من الحقوق الأساسية للعامل في عقد العمل الحديث أن يكون لديه الوقت الكافي للراحة، بالإضافة إلى القدرة على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، بما في ذلك فترات الراحة أثناء ساعات العمل، وكذلك الإجازات السنوية.

1- د. عبد القادر بوشعير، "قانون العمل الجزائري"، دار هومة، الجزائر، 2021، ص. 203.

## ثانياً: واجبات العامل في عقد العمل الحديث

في ظل تطور أساليب العمل المعتمدة على التكنولوجيا، تزايدت مسؤوليات العامل، فلم يعد دوره يقتصر على تنفيذ المهام في مكان العمل التقليدي، بل أصبح ملزماً بجملة من الواجبات المهنية والأخلاقية الجديدة، خصوصاً في بيئات العمل عن بُعد، العمل الرقمي، والعمل عبر المنصات<sup>1</sup>.

وفيما يلي تفصيل أبرز الواجبات:

### 1. الالتزام باستخدام الوسائل التكنولوجية المعتمدة من صاحب العمل<sup>2</sup>.

يجب على العامل استعمال الأجهزة والمنصات والبرامج التي يُحددها صاحب العمل فقط، لتفادي الأخطاء التقنية والتسريبات الأمنية. يُعد الإخلال بهذا الالتزام مخالفة تأديبية<sup>3</sup>.

### 2. الحفاظ على سرية المعلومات والبيانات الرقمية

يلتزم العامل بعدم تسريب أو استخدام بيانات المؤسسة لأغراض شخصية، وهو التزم يأخذ طابعاً جوهرياً في الوظائف الرقمية، خصوصاً تلك التي تعتمد على الوصول إلى منصات عن بُعد<sup>4</sup>.

### 3. احترام المدة الزمنية والآجال التعاقدية للعمل الرقمي

حتى في ظل العمل المرن أو العمل عن بُعد، يتعين على العامل الالتزام بالآجال الزمنية المحددة لإنجاز المهام، والظهور الإلكتروني في الأوقات المحددة عند اللزوم<sup>5</sup>.  
المادة 80 من الأمر رقم 97-11 المتعلق بعلاقات العمل.

<sup>1</sup> - د. عادل عبد العال، شرح قانون العمل المصري، دار النهضة العربية، 2020، ص. 276.

<sup>2</sup> - د. عبد القادر بوشعير، قانون العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2021، ص. 142.

<sup>3</sup> - Code du travail français, Dalloz, 2022, art. L.4122-1.

<sup>4</sup> - د. زروقي سامية، الالتزامات المهنية في قانون العمل، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 1، 2021، ص. 97.

<sup>5</sup> - د. عبد القادر بوشعير، مرجع سابق، ص. 150.

**4. الالتزام بتدابير الأمن السيبراني**

في بيئة العمل التكنولوجية، يقع على العامل واجب اتباع تعليمات الأمن الإلكتروني، مثل: استخدام الشبكات المشفرة، عدم تحميل برامج مجهولة المصدر، وتحديث البرمجيات<sup>1</sup>.

**5. الحفاظ على السلوك المهني في الفضاء الرقمي**

يلتزم العامل بالتصرف بشكل احترافي في جميع مراسلاته ومشاركاته الرقمية المرتبطة بالعمل، مع الامتناع عن استخدام المنصات الرسمية لأغراض غير مهنية<sup>2</sup>.

**6. الحفاظ على صورة المؤسسة في البيئة الإلكترونية**

تُعد التصريحات والسلوكيات الرقمية للعامل - حتى على حساباته الخاصة - مؤثرة على صورة المؤسسة، ما يفرض واجب التحفظ وعدم التشهير<sup>3</sup>.

إن هذه الواجبات تُشكل تكييفًا جديدًا للعلاقة التعاقدية، في ضوء التحول الرقمي، وهي بحاجة إلى إطار قانوني صريح في كل من الجزائر ومصر، على غرار فرنسا، التي أدرجت هذه الالتزامات ضمن قانون العمل بشكل واضح.

**الفرع الثاني: حقوق وواجبات رب العمل في عقد العمل الحديث**

في ظل التغيرات التي فرضتها التكنولوجيا الحديثة على بيئة العمل، أصبح لعلاقة العمل بين العامل و صاحب العمل طابعًا جديدًا يتطلب تعديلات قانونية وتنظيمية لضمان سير هذه العلاقة بشكل سلس وعادل. ويؤثر هذا التحول بشكل خاص على حقوق وواجبات صاحب العمل أو رب العمل في عقد العمل الحديث، حيث أصبحت المسؤوليات أوسع وتشمل مجالات

<sup>1</sup> - د. نجاة مهايوي، الأمن السيبراني في بيئة العمل الرقمي، مجلة القانون المعاصر، جامعة عنابة، العدد 15، 2022، ص. 212.

<sup>2</sup> - د. عادل عبد العال، مرجع سابق، ص. 287.

<sup>3</sup> - د. صليحة طريبق، المسؤولية التأديبية للعامل في بيئة العمل الرقمي، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2022، ص. 118.

مثل استخدام التكنولوجيا، والتنظيم الرقمي للعمل عن بُعد، وضمان سلامة العامل في بيئة العمل الافتراضية<sup>1</sup>.

**أولاً: حقوق صاحب العمل في عقد العمل الحديث**

**الحق في تحديد المهام والأهداف:**

يمتلك صاحب العمل الحق في تحديد المهام التي يجب على العامل أداءها، سواء في بيئة العمل التقليدية أو عبر العمل عن بُعد. كما يحق له تحديد الأهداف التي يجب على العامل تحقيقها ضمن فترات زمنية معينة، مع ضرورة توفير الأدوات التكنولوجية اللازمة لإنجاز هذه المهام.

**الحق في تنظيم ساعات العمل:**

رغم أن عقد العمل الحديث يوفر مرونة في ساعات العمل، إلا أن صاحب العمل يظل الجهة التي تحدد الإطار الزمني لأداء المهام، سواء في العمل عن بُعد أو في مقر العمل. يمكن أن يشمل ذلك تنظيم ساعات العمل وفقاً لمتطلبات الشركة واحتياجاتها، خاصة في القطاعات التي تتطلب التفاعل المستمر أو العمل في فرق.

**الحق في الرقابة على الأداء:**

مع تطور التقنيات الرقمية، أصبح لدى صاحب العمل الحق في مراقبة أداء العامل باستخدام أدوات تكنولوجية مثل أنظمة الذكاء الاصطناعي أو الأدوات السحابية لتتبع سير العمل وإنجاز المهام في الوقت المحدد. ومع ذلك، يجب أن يتم ذلك في إطار احترام حقوق الخصوصية والموافقة المسبقة من العامل على شروط الرقابة.

**الحق في تعديل شروط العمل:**

يمكن لصاحب العمل، مع مراعاة القوانين المحلية وحقوق العامل، تعديل شروط العمل بناءً على متطلبات العمل المتغيرة، مثل التحول إلى العمل عن بُعد أو استخدام أدوات

<sup>1</sup> - د. عبد القادر بوشعير، قانون العمل الجزائري، دار هومة، 2021، ص. 132.

تكنولوجية جديدة. يتطلب ذلك اتفاقاً مع العامل، وقد يتضمن تعديلات على الرواتب أو ساعات العمل أو المهام<sup>1</sup>

### الحق في اتخاذ التدابير التأديبية:

يحق لصاحب العمل اتخاذ تدابير تأديبية في حال عدم التزام العامل بالشروط المتفق عليها، سواء كان ذلك في العمل التقليدي أو عن بُعد. وتشمل هذه التدابير إنذارات، أو خفض درجات الأداء، أو حتى فصل العامل في حالات الانتهاك الجسيم لشروط العقد.

### ثانياً: واجبات صاحب العمل في عقد العمل الحديث

#### واجب توفير بيئة عمل آمنة:

يتحمل صاحب العمل مسؤولية توفير بيئة عمل آمنة سواء كانت مادية في مقر العمل أو رقمية في حالة العمل عن بُعد. يجب أن تلتزم هذه البيئة بكافة معايير السلامة الصحية والأمن السيبراني، خاصة في العمل الذي يعتمد على الإنترنت. ينبغي عليه توفير الأدوات اللازمة لحماية العامل من الأخطار التي قد تنشأ من استخدام التكنولوجيا مثل الاختراقات الرقمية أو فقدان البيانات.

#### واجب احترام حقوق الخصوصية:

في عصر الرقمنة، يتعين على صاحب العمل أن يحترم حقوق الخصوصية للعامل، سواء في ما يتعلق بمراقبة الأداء أو جمع البيانات الشخصية. يجب أن يتم جمع البيانات بما يتماشى مع القوانين المحلية والدولية مثل قانون حماية البيانات الشخصية، ويجب أن يكون العامل على علم بكيفية استخدام البيانات الخاصة به.

#### واجب دفع الأجور والتعويضات:

يعد دفع الأجور في الوقت المحدد من واجبات صاحب العمل الأساسية. في عقد العمل الحديث، يجب عليه الالتزام بتعويضات العمل في حالات الإصابة أو المرض، وكذلك دفع أي

1- د. فوزية بن عبو، الحق في الخصوصية في بيئة العمل الرقمية، مجلة العلوم القانونية، جامعة قسنطينة، العدد 11،

2022، ص. 75.

مستحقات متعلقة بالعمل عن بُعد إذا كان ذلك جزءًا من الاتفاق بين الطرفين. كما يتوجب عليه دفع المزايا الاجتماعية للعامل، مثل التأمين الصحي والتقاعد.

### واجب تقديم التدريب والتطوير المهني:

التدريب المستمر على استخدام التقنيات الحديثة أصبح من الواجبات الضرورية لصاحب العمل. يجب على صاحب العمل توفير فرص التدريب المناسبة للعاملين لضمان مواكبتهم للتطورات التكنولوجية، وبالتالي تحسين كفاءتهم وزيادة إنتاجيتهم. يشمل ذلك التدريب على البرمجيات الحديثة، و أنظمة العمل عن بُعد، وكذلك أدوات التعاون السحابي.

### واجب توفير توازن بين العمل والحياة الشخصية:

نظرًا للمرونة التي يتيحها العمل عن بُعد، يقع على صاحب العمل مسؤولية ضمان توازن بين الحياة المهنية والشخصية للعامل. يجب أن يحرص على عدم إرهاق العامل بمتطلبات العمل خارج ساعات العمل المحددة، ويجب أن يوفر له فترات راحة كافية.

### واجب الالتزام بالقوانين واللوائح:

يلتزم صاحب العمل بتطبيق القوانين المحلية والدولية المتعلقة بحماية حقوق العاملين، سواء كانت هذه القوانين متعلقة بالعمل عن بُعد أو العمل التقليدي. كما يتعين عليه مواكبة التشريعات الجديدة التي قد تطرأ، خاصة في ما يتعلق ب التكنولوجيا وأثرها على سوق العمل.

### واجب التوجيه والإشراف على العامل:

على الرغم من أن العامل في عقد العمل الحديث قد يعمل عن بُعد أو يختار ساعات مرنة، إلا أن صاحب العمل لا يزال ملزمًا بتقديم الإشراف والتوجيه للعامل لضمان تنفيذ المهام بشكل صحيح وفي الوقت المحدد. يمكن لصاحب العمل أن يعتمد على أدوات تكنولوجية مثل التقارير الدورية أو الاجتماعات الافتراضية لمتابعة سير العمل.

حقوق وواجبات صاحب العمل في عقد العمل الحديث تتسم بالتوازن بين ضرورة الحفاظ على الإنتاجية والكفاءة من جهة، وبين احترام حقوق العامل وضمان سلامته من جهة أخرى. فهو يمتلك الحق في تنظيم العمل وتحديد المهام، ولكن عليه أيضًا أن يوفر بيئة آمنة ويحترم

حقوق الخصوصية و الحماية الرقمية للعامل. كما يتعين عليه تقديم التدريب المستمر وضمان التوازن بين العمل والحياة الشخصية للعامل، فضلاً عن الالتزام بالقوانين المتعلقة بحماية حقوق العامل في بيئة العمل الحديثة.

### المطلب الثاني: النتائج المترتبة عن عقد العمل الحديث

مع تطور التكنولوجيا وتغير أساليب العمل، أصبح عقد العمل التقليدي غير كافٍ لتلبية احتياجات سوق العمل المتغير، مما أدى إلى ظهور عقود العمل الحديثة التي تشمل العمل عن بُعد، والعمل المرن، والعمل باستخدام الأدوات الرقمية. هذه الأنواع من العقود لا تؤثر فقط على طبيعة العمل، بل تمتد لتؤثر بشكل مباشر على الحقوق والواجبات بين العامل وصاحب العمل. وبناءً على ذلك، تترتب عن عقد العمل الحديث نتائج قانونية، اجتماعية، واقتصادية تفرض على الأطراف المعنية إعادة تقييم العديد من الجوانب القانونية والتنظيمية<sup>1</sup>

من خلال هذا المطلب، سنستعرض النتائج المترتبة عن عقد العمل الحديث، سواء على مستوى الحقوق و الواجبات أو في إطار التنظيم القانوني لعلاقات العمل، مع التركيز على الجوانب التي قد تطرأ نتيجة للظروف الرقمية والتكنولوجية الجديدة. سنتناول الآثار التي تترتب على العمال وأرباب العمل والمجتمع ككل، مستعرضين التحديات والفرص التي قد تنشأ من هذا التحول الرقمي.

<sup>1</sup> - عبد القادر بوشعير، قانون العمل الجزائري، دار هومة، 2021، ص. 144.

### الفرع الأول: المسؤولية المدنية عن عقد العمل الحديث

تعتبر المسؤولية المدنية من أهم المواضيع التي ترتبط بعقد العمل الحديث في ظل التطور التكنولوجي واستخدام الأدوات الرقمية الحديثة في بيئة العمل. مع تحول أساليب العمل التقليدية إلى العمل عن بُعد أو العمل باستخدام التكنولوجيا الحديثة، تطرأ العديد من التحديات الجديدة على مستوى المسؤولية القانونية، سواء كانت متعلقة بأرباب العمل أو بالعمال أنفسهم.

تحدد المسؤولية المدنية في عقد العمل الحديث في سياقين أساسيين: المسؤولية عن الأضرار التي قد تنجم عن العمل، و المسؤولية عن تنفيذ الالتزامات المتفق عليها في العقد. وعلى الرغم من أن القوانين الخاصة بعقود العمل قد تطورت لتأخذ في الاعتبار العمل الرقمي أو العمل عن بُعد، إلا أن هناك العديد من القضايا التي ما زالت تحتاج إلى توضيح وتفصيل في التشريعات الحديثة<sup>1</sup>.

### أولاً: المسؤولية المدنية للعامل في عقد العمل الحديث

#### المسؤولية عن الأضرار التي تلحق بالعمل أو الأدوات التكنولوجية:

في سياق عقد العمل الحديث، حيث يعتمد العمل بشكل كبير على الأدوات الرقمية و التكنولوجيا الحديثة، قد يتعرض العامل لمسؤولية مدنية في حال حدوث أضرار للأجهزة أو البرامج التي يستخدمها في أداء مهامه. على سبيل المثال، إذا تسببت أخطاء العامل في تعطيل الأنظمة أو فقدان البيانات أو حدوث خلل في البنية التحتية الرقمية للمؤسسة، فقد يُحاسب العامل على هذه الأضرار، خاصة إذا كان هناك إهمال أو استخدام غير سليم للتكنولوجيا.

<sup>1</sup> - بن عودة نوال، "العمل عن بعد كآلية مستحدثة لتنظيم علاقة العمل في الجزائر"، مجلة الباحث، جامعة المسيلة، العدد 20، 2021، ص. 138.

### المسؤولية عن الأضرار الناتجة عن الإخلال بالعقد:

في بعض الحالات، قد يتسبب العامل في إحداث أضرار بسبب الإخلال بالتزاماته في عقد العمل، سواء كان ذلك بتأخير المهام أو عدم الالتزام بالشروط المتفق عليها في العقد، مثل العمل في الوقت المحدد أو عدم أداء العمل بالشكل المطلوب. في هذه الحالة، يتحمل العامل المسؤولية المدنية عن الأضرار التي قد تلحق بالمؤسسة نتيجة لهذا الإخلال<sup>1</sup>.

### المسؤولية عن حماية المعلومات:

نظرًا لأن جزءًا كبيرًا من العمل الحديث يعتمد على التعامل مع البيانات والمعلومات الحساسة، قد يتحمل العامل المسؤولية في حال حدوث تسريب أو تلاعب في البيانات التي يملكها، مما يؤدي إلى ضرر جسيم للمؤسسة أو الأفراد. العامل ملزم بأن يتخذ التدابير اللازمة لحماية المعلومات والبيانات، وإلا فإنه قد يتحمل المسؤولية المدنية عن أي ضرر ينجم عن ذلك.

### ثانيًا: المسؤولية المدنية لصاحب العمل في عقد العمل الحديث

#### المسؤولية عن توفير بيئة عمل آمنة:

يتحمل صاحب العمل المسؤولية المدنية في حال عدم توفير بيئة عمل آمنة، سواء كانت هذه البيئة مادية أو رقمية. فإذا تعرض العامل لإصابة أو ضرر بسبب إهمال صاحب العمل في توفير أدوات آمنة أو بيئة محمية إلكترونيًا، فإنه قد يتحمل المسؤولية عن الأضرار الناتجة. على سبيل المثال، إذا كان العمل يعتمد على الأجهزة الرقمية أو الإنترنت وحدث اختراق إلكتروني نتيجة لإهمال صاحب العمل في حماية البيانات أو تحديث أنظمة الأمان، فقد يتعين عليه تحمل المسؤولية.

<sup>1</sup> - د. نجاتي حميدي، العمل عن بُعد وتوازن الحياة الشخصية والمهنية، مجلة القانون والمجتمع، العدد 8، 2023، ص. 95.

### المسؤولية عن الالتزامات التعاقدية:

يتحمل صاحب العمل المسؤولية المدنية إذا أخفق في الوفاء بالتزاماته تجاه العامل بموجب العقد، مثل دفع الأجر في الوقت المحدد أو توفير الأدوات اللازمة للعمل. كما يتعين على صاحب العمل توفير تدريب مناسب على الأدوات التكنولوجية للعاملين إذا كان هذا جزءاً من العقد. في حال فشل صاحب العمل في هذا، فإنه قد يُطالب بتعويض الأضرار الناتجة عن عدم تنفيذ هذه الالتزامات.

### المسؤولية عن الأضرار التي تلحق بالعمال بسبب ظروف العمل:

في حالة العمل عن بُعد أو استخدام التكنولوجيا الحديثة، يمكن أن يتحمل صاحب العمل المسؤولية في حال تسببت بيئة العمل، مثل الأدوات التقنية أو البرامج المستخدمة، في حدوث أضرار جسدية أو نفسية للعامل. على سبيل المثال، قد يتسبب العمل المفرط باستخدام الأجهزة الإلكترونية في مشاكل صحية، مثل الإجهاد البصري أو آلام الرقبة والظهر، مما يقتضي من صاحب العمل توفير بيئة عمل صحية وآمنة.<sup>1</sup>

### ثالثاً: المسؤولية المدنية المشتركة بين العامل وصاحب العمل

في بعض الحالات، قد تكون المسؤولية المدنية مشتركة بين العامل وصاحب العمل. على سبيل المثال:

### المسؤولية عن الأضرار الناجمة عن الإهمال المتبادل:

إذا تسببت أخطاء من الطرفين في وقوع ضرر، مثل أن يكون صاحب العمل قد فشل في توفير أدوات العمل الحديثة، أو أن العامل لم يتبع التعليمات بشكل صحيح، فقد يتحمل كل طرف جزءاً من المسؤولية.

<sup>1</sup> - د. فتيحة بوفاتح، المنازعات الناشئة عن عقود العمل الرقمية، مذكرة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2023، ص. 153.

**المسؤولية عن الخروقات الأمنية:**

في بيئة العمل الرقمية، حيث تعتمد الكثير من الأعمال على الأنظمة الإلكترونية والبيانات الحساسة، قد تحدث خروقات أمنية نتيجة لعدم اتباع إجراءات الأمان من قبل الطرفين. في هذه الحالة، يمكن أن تتحمل المسؤولية بشكل مشترك بين العامل وصاحب العمل، خصوصاً إذا كانت الإجراءات الأمنية لا تتماشى مع المعايير القانونية.

إن المسؤولية المدنية عن عقد العمل الحديث تنسم بالتعقيد نظراً لتداخل العديد من العوامل، مثل استخدام الأدوات التكنولوجية و العمل عن بُعد. تتحمل الأطراف المختلفة، سواء العامل أو صاحب العمل، مسؤوليات قانونية قد تترتب على الأضرار الناتجة عن الإخلال بالواجبات أو عن سوء استخدام التكنولوجيا. ولذلك، من الضروري أن تتم صياغة عقود العمل الحديثة بوضوح تام، بما يشمل الحقوق و الواجبات المتعلقة باستخدام التكنولوجيا الحديثة في العمل، لضمان حماية الحقوق وتحديد المسؤوليات بوضوح.

**الفرع الثاني: المسؤولية الإدارية عن عقد العمل الحديث**

تترتب على عقد العمل الحديث العديد من الجوانب الإدارية التي تتعلق بتنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل في بيئة العمل المتجددة والمعتمدة على التكنولوجيا الحديثة. في هذا السياق، تتنوع المسؤولية الإدارية لتشمل التزامات تنظيمية، ومتابعة للأنظمة الجديدة، وضمان تطبيق القوانين المتعلقة بحماية حقوق العمال وواجبات صاحب العمل في هذا الإطار.

تتضمن المسؤولية الإدارية الإشراف والتنظيم والتوجيه في بيئة العمل الحديثة، التي تعتمد على العمل عن بُعد واستخدام الأدوات الرقمية. في هذا السياق، تتحمل الإدارة مسؤولية كبيرة في ضمان سير العمل بشكل قانوني ومنظم، سواء من خلال مراقبة التزام العامل أو تنفيذ سياسات العمل المتعلقة باستخدام التكنولوجيا في العمل<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - د. مريم حشيشي، الحق في الراحة الرقمية في علاقات العمل، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 1، 2022، ص. 118.

### أولاً: المسؤولية الإدارية لصاحب العمل في عقد العمل الحديث المسؤولية عن تنظيم العمل في بيئة تكنولوجية:

صاحب العمل في عقد العمل الحديث يتحمل المسؤولية الإدارية عن تنظيم بيئة العمل واستخدام الأدوات التكنولوجية بطريقة سليمة وآمنة. على سبيل المثال، يجب أن يتأكد من توفير المعدات التكنولوجية اللازمة للعمل عن بُعد أو في بيئة العمل الرقمية، مثل الأجهزة والبرمجيات، مع ضمان توفير التدريب الكافي للعاملين لاستخدام هذه الأدوات بشكل فعال وآمن.

#### مراقبة الأداء وضمن التزام العامل بالقوانين:

تقع على عاتق صاحب العمل مسؤولية مراقبة أداء العامل بشكل يضمن التزامه بالمهام والأهداف المتفق عليها في عقد العمل. في بيئة العمل الحديثة، قد يستخدم صاحب العمل أنظمة إلكترونية لمراقبة ساعات العمل، أداء المهام، وجودة العمل، مما يتطلب منه إجراءات رقابية دقيقة ومتوافقة مع القوانين المعمول بها في حماية الخصوصية و البيانات الشخصية للعاملين.

#### تنفيذ إجراءات حماية البيانات والخصوصية:

تتطلب المسؤولية الإدارية لصاحب العمل في عقد العمل الحديث حماية بيانات العاملين والبيانات الخاصة بالشركة، خاصة عندما يتعلق الأمر باستخدام التكنولوجيا الرقمية. يجب على صاحب العمل تنفيذ الإجراءات الإدارية اللازمة لحماية البيانات الشخصية وحمايتها من الاختراقات، كما يتحمل المسؤولية في حالة حدوث أي تسريب للبيانات بسبب نقص في الإجراءات الإدارية المتعلقة بالأمان<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - مرجع: د. لمياء شتوح، حماية البيانات الشخصية في علاقات العمل، مجلة الحقوق الجزائرية، العدد 9، 2022، ص.

**إدارة علاقة العمل عن بُعد:**

في عقد العمل الحديث الذي يعتمد على العمل عن بُعد، يتحمل صاحب العمل المسؤولية الإدارية لضمان تنظيم ساعات العمل وضمان توافر قنوات تواصل فعالة بينه وبين العاملين. يجب أن تظل الرقابة الإدارية فاعلة لضمان متابعة العمل عن بُعد، بما في ذلك إدارة التفاعلات، وحل المشكلات التي قد تنشأ نتيجة لتباين الأماكن أو غياب التفاعل الوجهي بين الأطراف.

**ثانياً: المسؤولية الإدارية للعامل في عقد العمل الحديث****الالتزام باستخدام الأدوات التكنولوجية بشكل صحيح:**

رغم أن صاحب العمل يتحمل مسؤولية توفير أدوات العمل، إلا أن العامل أيضاً يتحمل المسؤولية الإدارية في استخدام هذه الأدوات بشكل صحيح وآمن. عليه أن يلتزم بإجراءات الأمان الرقمي، وعدم استخدام الأدوات لأغراض غير مهنية، أو تسريب البيانات، أو إلحاق أي ضرر للأدوات الرقمية. في حال الإخلال بهذه الواجبات، قد يتحمل العامل مسؤولية إدارية بسبب عدم اتباع سياسات العمل المحددة من قبل صاحب العمل<sup>1</sup>.

**الالتزام بسياسات العمل عن بُعد:**

في العمل عن بُعد، يجب على العامل التقيد بالتوجيهات الإدارية الخاصة بساعات العمل، والأهداف المهنية، والتفاعل مع الفريق باستخدام الأدوات التكنولوجية المتاحة. عليه الالتزام بما يتطلبه العقد من التفاعل المنتظم مع الإدارة أو تقديم تقارير دورية توضح سير العمل في المهام الموكلة له<sup>2</sup>.

**المسؤولية في حالة الإخلال بالأداء أو التأخير:**

في حال لم يلتزم العامل بأداء المهام وفقاً للمواعيد المتفق عليها أو فشل في استخدام التكنولوجيا بشكل فعال، يتحمل المسؤولية الإدارية عن ذلك. فعلى سبيل المثال، إذا كان العامل

<sup>1</sup>- نجاه مهيأوي، الأمن السيبراني في بيئة العمل الرقمي، مجلة القانون المعاصر، جامعة عنابة، العدد 15، 2022، ص. 212.

<sup>2</sup>- د. عادل عبد العال، شرح قانون العمل المصري، دار النهضة العربية، 2020، ص. 287.

يعمل عن بُعد ولم يلتزم بتقديم التقارير أو تأخر في إنجاز الأعمال المطلوبة، يمكن أن تُتخذ إجراءات تأديبية ضده.

### ثالثاً: المسؤولية الإدارية المشتركة بين العامل وصاحب العمل

#### 1- مسؤولية ضمان الصحة والسلامة المهنية:

في بيئة العمل الحديثة التي تعتمد على التكنولوجيا، تظل مسؤولية الصحة والسلامة المهنية مهمة لكلا الطرفين.

على صاحب العمل أن يوفر بيئة العمل الآمنة، سواء كانت بيئة مادية أو افتراضية، وأن يوفر الأدوات التكنولوجية الملائمة التي لا تضر بالعاملين. في المقابل، يقع على العامل التزام باستخدام هذه الأدوات بشكل سليم، والامتثال للمعايير الصحية الخاصة بالعمل الرقمي، مثل الراحة البصرية والتقليل من المخاطر الناتجة عن الإجهاد<sup>1</sup>.

#### 2- مسؤولية تنظيم العمل في بيئة رقمية:

في بيئة العمل التي تعتمد على التكنولوجيا الحديثة، يظل التنظيم الرقمي جزءاً أساسياً من المسؤولية الإدارية. يجب على صاحب العمل توفير الأدوات والبرمجيات اللازمة للعمل عن بُعد، في حين يجب على العامل اتباع الإرشادات المتعلقة باستخدام هذه الأدوات بشكل فعال. التنسيق بين الطرفين ضروري لضمان سير العمل بشكل سلس وفعال.

#### مسؤولية متابعة الأداء وحل المشاكل:

تتطلب بيئة العمل الحديثة أن يكون هناك إشراف مستمر و توجيه دقيق للعملاء والعمال على حد سواء. يمكن أن تكون المسؤولية المشتركة بين العامل وصاحب العمل في تحديد المهام، وتقديم التوجيه في حالات الإشكاليات التقنية أو المشاكل المهنية التي قد تنشأ أثناء العمل.

<sup>1</sup> - د. عبير بوشيحة، التحول الرقمي وعقود العمل الحديثة، مجلة الحقوق المقارنة، تونس، 2021، ص. 178.

إن المسؤولية الإدارية في عقد العمل الحديث لا تقتصر فقط على التنفيذ الفعلي للمهام، بل تمتد لتشمل تنظيم بيئة العمل الرقمية، التأكد من الأمان الرقمي، الإشراف على الأداء، وضمان التفاعل الفعال بين جميع الأطراف. صاحب العمل يتحمل مسؤولية توفير بيئة آمنة للأدوات التكنولوجية، في حين يتعين على العامل الالتزام باستخدام هذه الأدوات بشكل آمن وفعال. كما أن هناك مسؤوليات مشتركة بين الطرفين لضمان الاستمرارية و الفعالية في بيئة العمل الرقمية الحديثة<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- د. عبير بوشيحة، مرجع سابق ذكره ص 180

## خاتمة الفصل الثاني

في ختام هذا الفصل، يمكننا القول أن التكنولوجيا الحديثة قد أحدثت تحولاً جذرياً في تنظيم علاقات العمل على جميع المستويات، سواء كانت من حيث الأساليب أو الوسائل أو البيئة التي يتم فيها العمل. لقد سهلت التكنولوجيا في مجالات عدة، مثل العمل عن بُعد و العمل المرن، لكن في المقابل طرحت العديد من التحديات القانونية والإدارية التي يتعين التعامل معها بشكل منظم ومرن.

من خلال ما تم استعراضه في هذا الفصل، تبين أن التقدم التكنولوجي قد أدى إلى تغيير جذري في كيفية العمل، حيث أصبح من الممكن أداء المهام عن بُعد باستخدام أدوات رقمية حديثة، مما أثر على العلاقة التقليدية بين العامل وصاحب العمل. هذا التغيير يستدعي تحديثاً مستمراً في القوانين العمالية و التشريعات القانونية لضمان حماية حقوق العاملين من جهة، وضمان التوازن بين المصالح المختلفة من جهة أخرى.

المسؤولية القانونية والإدارية في هذا السياق أصبحت أكثر تعقيداً، حيث يتطلب العمل عن بُعد والتحول الرقمي وضع آليات متابعة دقيقة و إجراءات أمان لضمان حماية البيانات والحقوق المتعلقة بالعمال، مع توفير بيئة آمنة للابتكار والإنتاج.

كما أن التحديات الاجتماعية التي رافقت هذا التحول، مثل التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية و الضغوط النفسية الناتجة عن العمل المتواصل، تقتضي من أصحاب العمل توفير بيئة صحية تتناسب مع نمط العمل الحديث.

بناءً على ما تقدم، يبدو أن التكنولوجيا الحديثة قد أحدثت تفاعلاً معقداً بين مختلف الأطراف المعنية في علاقات العمل. و إدراك هذه الآثار، سواء كانت إيجابية أو سلبية، سيظل حاسماً في تطوير نظم العمل بما يضمن حقوق العاملين، ويلبي تطلعات أصحاب العمل، ويسهم في تحقيق الاستدامة و المرونة في سوق العمل المستقبلية.

خاتمة

## الخاتمة

أدى التطور التكنولوجي المتسارع إلى تحولات جذرية في بيئة العمل، حيث ظهرت أنماط جديدة من التشغيل مثل العمل عن بعد، العمل عبر المنصات الرقمية، والعمل المستقل عبر الإنترنت. هذه الأشكال الحديثة طرحت إشكاليات قانونية معقدة تتعلق بطبيعة العلاقة الشغلية، وأثرت على توازن حقوق وواجبات كل من العامل وصاحب العمل.

وأمام هذه التطورات المتسارعة، بات من الضروري أن تواكب المنظومات القانونية هذا الواقع الجديد، من خلال إعادة النظر في التشريعات المنظمة لعلاقات العمل، لا سيما قوانين العمل الوطنية، التي لا تزال في كثير من الدول، ومن بينها الجزائر، تعتمد على نموذج تقليدي يقوم على الحضور الفيزيائي والرقابة المباشرة، ويغفل عن التحديات التي يفرضها العمل الرقمي من حيث الإثبات، الأجر، ساعات العمل، التغطية الاجتماعية، والصحة والسلامة المهنية.

وقد كشفت جائحة كوفيد-19 بشكل جلي هشاشة المنظومة القانونية التقليدية، وأظهرت الحاجة الملحة إلى تبني إطار قانوني مرن وفعال يضمن حماية حقوق العمال من جهة، ويدعم تنافسية المؤسسات من جهة أخرى، في ظل بيئة اقتصادية متغيرة وتقنية متطورة.

ومن خلال دراستنا لموضوع "التنظيم القانوني للعمل في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة"، خاصة في السياق الجزائري، توصلنا إلى عدد من النتائج الهامة، نقترح على أساسها جملة من التوصيات:

## أولاً: النتائج

1. غياب تنظيم قانوني صريح في التشريع الجزائري ينظم العمل التكنولوجي، خاصة العمل عن بعد والعمل عبر المنصات، مما يخلق فراغاً قانونياً في ضبط هذه الأشكال الحديثة من التشغيل.

2. اعتماد القانون الجزائري على تصور تقليدي لعلاقة العمل، يقوم على الحضور الفيزيائي والتبعية المباشرة، دون مراعاة مرونة العمل الرقمي.
3. ضعف الحماية الاجتماعية للعاملين في الاقتصاد الرقمي، حيث لا يستفيد الكثير منهم من التأمين، ولا يُعترف بعلاقتهم المهنية في إطار قانوني يضمن لهم حقوقهم الأساسية.
4. غياب تعريفات قانونية دقيقة للمفاهيم الحديثة مثل "العامل الرقمي" و"العمل غير النمطي"، مما يصعب مهمة القاضي ومفتش العمل في التطبيق.

### ثانياً: التوصيات

1. تعديل قانون العمل الجزائري (90-11) أو إصدار قانون مكمل يخصص باباً أو فصلاً لتنظيم أشكال العمل التكنولوجي الحديثة، مع وضع قواعد واضحة للعقود الرقمية وآليات الإثبات.
2. إدراج تعريفات قانونية دقيقة للمفاهيم الجديدة مثل: العمل عن بعد، العمل عبر التطبيقات، العامل المستقل، العامل الحر، لتوفير أرضية قانونية صلبة.
3. توسيع مظلة الحماية الاجتماعية لتشمل جميع فئات العمال الرقميين، عبر إنشاء صيغ اشتراك مرنة في الضمان الاجتماعي، تتناسب طبيعة العمل الجديد.
4. الاستفادة من التجارب المقارنة الدولية التي سبقت الجزائر في هذا المجال، مثل قوانين الاتحاد الأوروبي، وتكييفها مع خصوصيات البيئة القانونية والاجتماعية الوطنية.

إن مستقبل سوق العمل يتجه حتماً نحو الرقمنة والمرونة، وهو ما يتطلب من المشرع الجزائري الإسراع في تحديث المنظومة القانونية للعمل، بما يضمن العدل الاجتماعي، والاستقرار المهني، وحقوق الإنسان في بيئة العمل الرقمية. ويقع على عاتق الباحثين والجهات التنظيمية مسؤولية مواصلة دراسة هذه التحولات لضمان مواءمة القانون مع الواقع الجديد.

# قائمة المراجع

**أولاً: القوانين والنصوص التشريعية**

- دستور 1996

- دستور 2020

قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل (ج ر رقم 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990

المرسوم تنفيذي رقم 97-474، المتضمن النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 ج.ر عدد ص 18

تفاقيات منظمة العمل الدولية: الاتفاقية رقم 87، الاتفاقية رقم 98، الاتفاقية رقم 155

المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020، الذي سمح استثنائياً بتنظيم العمل عن بُعد لبعض الفئات

المواد 69 ، 70 ، 71 من دستور 1996 ( ج ر رقم 76 المؤرخة في 8/12/1996 ) المعدل ب القانون 02/03 المؤرخ في 10/04/2002 ( ج ر رقم 25 المؤرخة في 14/4/2002 )

القانون رقم 08/19 المؤرخ في 15/11/2008 ( ج ر رقم 63 المؤرخة في 16/11/2008 ) و القانون رقم 16/01 المؤرخ في 06/03/2016 ( ج ر رقم 14 المؤرخة في 07/03/2016 )

**ثانياً - الكتب**

1. بن عزوزين صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري،، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، الطبعة 2010، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر.

2. رشد واضح علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية دار هومة، للطباعة ونشر وتوزيع الجزائر . في الجزائر، الطبعة 2010
3. جلال مصطفى القريشي " شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية " ج 1 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1984
4. حسين عبد اللطيف حمدان " قانون العمل - دراسة مقارنة - منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان 2009
5. هيثم محمد المصاورة " المنتقى في شرح قانون العمل - دراسة مقارنة بالقانون المدني - دار الحامد للنشر و التوزيع ، الأردن 2008
6. عبد الحميد بوشنافة، "الوجيز في قانون العمل الجزائري"، دار هومة، الجزائر، 2017،
7. أحمد حسن البرعي، "قانون العمل"، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006
8. عبد الحميد بوشنافة، "الوجيز في قانون العمل الجزائري"، دار هومة، الجزائر
9. د. عبد المجيد معروف، "قانون العمل الجزائري"، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012
10. محمد عبد العال، "شرح قانون العمل المصري"، دار الفكر العربي، القاهرة، 2009
11. أحمد حسن البرعي، "قانون العمل"، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006
12. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر
13. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 1، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998
14. سيد محمد رمضان الوسيط في شرح القانون العمل، الطبعة الأولى، الإصدار الأولى 2004 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، تونس
15. عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، الطبعة ، دار القصبية للنشر والتوزيع، الجزائر 2003

16. عجية جيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، الطبعة ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر
17. 2005 سليمان بن شيخ، الوجيز في قانون العمل، دار المعرفة، الجزائر، 2019،
18. عبد العزيز مخلوف، شرح قانون العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2018،
19. عبد العزيز مخلوف، شرح قانون العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2018،
20. بوزيد رابح، قانون العمل الجزائري، دار المجد، الجزائر، 2021.
21. رابح بوزيد، قانون العمل الجزائري، دار المجد، الجزائر، 2021.
22. عبد العزيز مخلوف، شرح قانون العمل الجزائري، دار هومة، 2018.
23. مصطفى قويدري ، عقد العمل بين النظرية والممارسة ا، الطبعة الثانية، ، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2011
24. إبراهيم زكي، شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر
25. فتيحة بن زاهي، القانون الاجتماعي الجزائري، دار الجامعات للنشر، الجزائر، 2020
26. عبد العزيز مخلوف، شرح قانون العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2018،
27. عبد الكريم بن عياد، "علاقات العمل في ظل قانون 90-11"، دار هومة، الجزائر، 2021،
28. عبد القادر بوشعير، "قانون العمل الجزائري"، دار هومة، الجزائر، 2021
29. عادل عبد العال، شرح قانون العمل المصري، دار النهضة العربية، 2020
30. فوزية بن عبو، الحق في الخصوصية في بيئة العمل الرقمية، مجلة العلوم القانونية، جامعة قسنطينة، العدد 11، 2022

ثالثا - المذكرات والرسائل العلمية

ا- المذكرات

1. د. زروقي سامية، الالتزامات المهنية في قانون العمل، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 1، 2021،
2. د. فتيحة بوفاتح، المنازعات الناشئة عن عقود العمل الرقمية، مذكرة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2023،
3. د. مريم حشيشي، الحق في الراحة الرقمية في علاقات العمل، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 1، 2022،
4. صليحة طربيق، المسؤولية التأديبية للعامل في بيئة العمل الرقمي، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2022

ب- المجالات العلمية

1. عبد المجيد حرز الله، "التحول الرقمي والتكوين المهني"، مجلة القانون والعمل، الجزائر، عدد خاص، 2022،
2. د. محمد كريم، "التشغيل الرقمي وحقوق العمال في القانون الجزائري"، مجلة الدراسات القانونية، جامعة سطيف، 2022
3. فوزي أوفروخة، "التحول الرقمي وعلاقات الشغل: مقاربات قانونية"، مجلة القانون والعمل، المغرب، العدد 39، 2022.
4. فوزية بن عبو، "العمل في ظل الاقتصاد الرقمي"، مجلة القانون والتنمية، الجزائر، العدد 11، 2021،
5. مراد بوعيش، "التوازن بين العمل والحياة الخاصة في ظل الرقمنة"، مجلة الفكر القانوني، جامعة الجزائر، العدد 1، 18، 2022
6. د. محمد صافي، "تكيف العلاقة التعاقدية في عقود المنصات"، مجلة القانون والعمل، مصر، 2022

7. نجاتة لحميدي، العمل عن بُعد وتوازن الحياة الشخصية والمهنية، مجلة القانون والمجتمع، العدد 8، 2023
8. لمياء شتوح، حماية البيانات الشخصية في علاقات العمل، مجلة الحقوق الجزائرية، العدد 9، 2022،
9. نجاتة مهايوي، الأمن السيبراني في بيئة العمل الرقمي، مجلة القانون المعاصر، جامعة عنابة، العدد 15، 2022،
10. عبير بوشيحة، التحول الرقمي وعقود العمل الحديثة، مجلة الحقوق المقارنة، تونس، 2021،
11. نجاتة مهايوي، الأمن السيبراني في بيئة العمل الرقمي، مجلة القانون المعاصر، جامعة عنابة، العدد 15، 2022
12. بن عبد الله الجمعة الحسين السيد أ، عصري أبو زيد ن العمل عن بعد كتوجه حديث لتعزيز دور المرأة وذوي الإحتياجات الخاصة في تنمية المجتمع المحلي دراسة من منظور تقني، المجلة العربية الدولية للمعلوماتية المجلد الثالث العدد الثامن يناير 2015

رابعا : المراجع باللغة الأجنبية

1. Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit du travail, Dalloz, 2019, p. 3.
2. Smith, I.T., & Baker, A., Employment Law, Oxford University Press, 2018, p. 5.
3. J. Pélissier, Droit du travail, Dalloz, 2019, p. 8–12.
4. Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit du travail, Dalloz, 2019, p. 27-35.
5. Code du travail français, Dalloz, 2022, art. L.4122-1.
6. ILO, “The impact of AI on the world of work”, 2021.
7. Bureau international du travail, Genève,)2016(Document d’orientation pour le Forum de dialogue mondial sur les difficultés et les avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financierspp 1-23

الفهرس

إهداء

الشكر

01.....	مقدمة
07.....	الفصل الاول : الإطار النظري للتنظيم القانوني للعمل
08.....	المبحث الاول : مفهوم قانون العمل
09.....	المطلب الأول: تعريفه و نشأته
10.....	الفرع الأول: تعريفه
12.....	الفرع الثاني : نشأته
14.....	المطلب الثاني : خصائص و مصادر قانون العمل
14.....	الفرع الأول: خصائصه قانون العمل
17.....	الفرع الثاني : مصادره قانون العمل
22.....	المبحث الثاني : التنظيم القانوني لعلاقات العمل التقليدية
23.....	المطلب الأول: انعقاد علاقة العمل
23.....	الفرع الأول: مراحل انعقاده في علاقة العمل
27.....	الفرع الثاني : أحكام انعقاده في علاقة العمل
32.....	المطلب الثاني : آثار عقد العمل التقليدي
32.....	الفرع الأول: حقوق و واجبات العامل
39.....	الفرع الثاني : حقوق و واجبات رب العامل
46.....	خاتمة الفصل الثاني

- 48..... الفصل الثاني اثر التكنولوجيا الحديثة على تنظيم علاقات العمل
- 49..... المبحث الاول : مفهوم العمل بالتكنولوجيا الحديثة على تنظيم علاقات العمل
- 50..... المطلب الأول: العمل عن بعد
- 51..... الفرع الأول: مضمون عقد العمل عن بعد
- 56 ..... الفرع الثاني : التطور التشريعي للعمل عن بعد
- 62..... المطلب الثاني : الخصائص العامة للعمل بالتكنولوجيا الحديثة
- 62..... الفرع الأول: الخصائص المرتبطة بالعمل بالتكنولوجيا الحديثة
- 67..... الفرع الثاني : الخصائص المرتبطة بالعامل بالتكنولوجيا الحديثة
- 73..... المبحث الثاني : آثار عقد العمل بالتكنولوجيا الحديثة
- 74..... المطلب الأول: حقوق و واجبات أطراف عقد العمل الحديث
- 75..... الفرع الأول: حقوق و واجبات العامل عقد العمل الحديث
- 78..... الفرع الثاني : حقوق و واجبات رب العمل عقد العمل الحديث
- 82..... المطلب الثاني: النتائج المترتبة عن عقد العمل الحديث
- 83..... الفرع الأول: المسؤولية المدنية عن عقد العمل الحديث
- 86..... الفرع الثاني : المسؤولية الإدارية عن عقد العمل الحديث
- 91..... خاتمة الفصل

93.....الخاتمة

94..... قائمة المراجع

## ملخص مذكرة الماستر

تهدف هذه المذكرة إلى دراسة التنظيم القانوني لعلاقات العمل في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة، التي فرضت تحولات جذرية في شكل وطبيعة علاقة العمل، سواء من حيث الزمان أو المكان أو وسائل الأداء. فقد أفرزت الثورة الرقمية أنماطاً جديدة من التشغيل، أبرزها العمل عن بُعد، والعمل عبر المنصات الإلكترونية، والعمل المستقل الحر، ما أظهر قصور التشريعات التقليدية، خاصة في السياق الجزائري، عن مواكبة هذه المتغيرات. وقد ركزت الدراسة على تحليل مدى كفاية الإطار القانوني الوطني، وبخاصة قانون العمل الجزائري (القانون رقم 90-11)، في تكييف العلاقة التعاقدية بما يضمن حقوق العامل ويحمي مصالح صاحب العمل ضمن بيئة رقمية متطورة. كما تناولت المذكرة بالتحليل التحديات التي تطرحها أنماط العمل الجديدة، لا سيما في ما يتعلق ب: إثبات العلاقة التعاقدية، حماية الأجر، ساعات العمل، الحماية الاجتماعية، وحماية البيانات الشخصية. وتُبرز الدراسة الحاجة إلى إصلاح تشريعي يدمج مقتضيات العصر الرقمي، ويؤسس لنموذج قانوني مرن ومتوازن، يسترشد بالتجارب الدولية الرائدة في هذا المجال، ويكرس العدالة المهنية في بيئة العمل الجديدة. وفي الأخير، خلُصت المذكرة إلى مجموعة من التوصيات تهدف إلى تطوير المنظومة التشريعية الجزائرية بما يتلاءم مع التحول الرقمي، وضمان تكامل قانوني ومؤسسي يحمي الفاعلين في سوق العمل الحديث.

الكلمات المفتاحية:

1/ العمل عن بُعد 2/ التطورات التكنولوجية 3/ قانون العمل الجزائري 4/ المنصات الرقمية 5/ العلاقة التعاقدية 6/ التحول الرقمي 7/ إصلاح تشريعي 8/ حماية العامل

## Abstract of The master thesis

This memorandum aims to examine the legal regulation of labor relations in light of recent technological developments, which have imposed radical transformations in the form and nature of the employment relationship, whether in terms of time, place, or means of performance. The digital revolution has produced new employment patterns, most notably remote work, work via electronic platforms, and freelance work. This has revealed the inadequacy of traditional legislation, particularly in the Algerian context, in keeping pace with these changes.

The study focused on analyzing the adequacy of the national legal framework, particularly the Algerian Labor Code (Law No. 90-11), in adapting the contractual relationship to guarantee the rights of the worker and protect the interests of the employer within an advanced digital environment. The memorandum also analyzed the challenges posed by new work patterns, particularly with regard to: proof of the contractual relationship, wage protection, working hours, social protection, and personal data protection.

The study highlights the need for legislative reform that integrates the requirements of the digital age and establishes a flexible and balanced legal model, guided by leading international experiences in this field, and enshrines professional justice in the new work environment. Finally, the memorandum concluded with a set of recommendations aimed at developing the Algerian legislative system in line with the digital transformation and ensuring legal and institutional integration that protects actors in the modern labor market.

Keywords:

1/Remote work 2/ Technological developments 3/ Algerian labor law 4/ Digital platforms 5/ Contractual relations 6/ Digital transformation 7/ Legislative reform 8/ Worker protection